



CONVENTION COLLECTIVE DU RUGBY PROFESSIONNEL

Version consolidée au 23 juillet 2015



LIGUE NATIONALE
DE RUGBY

PREAMBULE.....	9
TITRE I – DISPOSITIONS COMMUNES	11
Chapitre 1 – Clauses générales	13
Article 1. Champ d'application – objectif	13
1.1. Clubs visés.....	13
1.2. Personnels concernés	13
1.3. Les parties	13
1.4. La négociation	14
1.4.1. Les parties à la négociation.....	14
1.4.2. Les textes conclus ultérieurement.....	15
1.4.3. Tout avenant, annexe ou accord.....	15
Article 2. Durée de la convention collective, Dénonciation, Révision	15
2.1. Durée	15
2.2. Dénonciation	16
2.3. Révision	17
Article 3. Traitement des avantages	18
Article 4. Modification de la situation juridique de l'employeur	18
Article 5. Liberté d'opinion - Droit syndical - Représentation des salariés.....	19
5.1. Liberté d'opinion	19
5.2. Liberté syndicale	19
5.3. Absences pour raisons syndicales	19
5.4. Exercice de mandats au sein des instances du rugby professionnel.....	19
5.5. Exercice de mandats au sein de la Commission paritaire.....	20
5.6. Exercice du droit syndical	20
5.7. Délégué syndical	20
5.8. Représentation du personnel	21
5.8.1. Calcul des effectifs	21
5.8.2. Elections des délégués du personnel	21
5.8.3. Election des membres du comité d'entreprise	22
5.8.4. Attributions et fonctionnement des institutions	22
5.8.5. Négociation collective au sein du Club	22
Article 6. Bulletin de paie.....	23
Article 7. Règlement Intérieur.....	23
7.1. Elaboration et Diffusion du Règlement Intérieur du travail	23
7.1.1. Règlement intérieur du travail	23
7.1.2. Transmission du règlement intérieur	24
7.2. Contenu du règlement intérieur du travail	24
7.2.1. Dispositions obligatoires.....	24
7.2.2. Dispositions prohibées	24

Article 8. Publicité et Diffusion de la Convention collective du rugby professionnel	25
Chapitre 2 – Procédures et Instances	27
Article 1. Commission paritaire	27
1.1. Compétence	27
1.1.1. Compléter, adapter réviser, et déroger à la CCRP et à cet effet	27
1.1.2. Interpréter la CCRP et à cet effet	27
1.1.3. Exercer une mission de conciliation en cas de conflits collectifs entre un (des) employeur(s) et joueurs et/ou entraîneurs concernés par la présente convention	27
1.2. Composition et fonctionnement de la Commission paritaire	28
1.2.1. Composition de la Commission paritaire	28
1.2.2. Remboursements des frais exposés	28
1.2.3. Fonctionnement de la Commission paritaire	28
a) Commission paritaire chargée de compléter, réviser, adapter, déroger à la convention collective (article 1.1.1.)	28
b) Commission paritaire de conciliation et d'interprétation	28
c) Secrétariat	29
d) Convocation et ordre du jour	29
e) Décisions de la Commission	30
Article 2. Tribunal arbitral	30
Article 3. Commission juridique de la LNR	31
3.1. Compétences	31
3.2. Suivi des décisions de la Commission juridique de la LNR	32
TITRE II – STATUTS DES JOUEURS ET DES ENTRAÎNEURS	33
Chapitre 1 – Statut du Joueur professionnel ou pluriactif	35
Article 1. Définition du contrat de travail	35
1.1. Nature du contrat de travail	35
1.2. Objet du contrat de travail	36
1.3. Durée du contrat de travail	36
1.4. Période d'essai	36
Article 2. Conclusion du contrat de travail	37
2.1. Principe et portée de l'homologation	37
2.2. Entrée en vigueur du contrat	37
2.3. Procédure d'homologation	38
2.3.1. Modèle de contrat de travail d'un joueur de rugby professionnel ou pluriactif	38
2.3.2. Communication de tous les contrats à la LNR aux fins d'homologation	38
2.3.3. Information du joueur de tout accord aux fins d'homologation	39
2.3.4. Déroulement de la procédure	39
2.3.5. Ordre d'homologation des contrats par la DNACG	40
2.3.6. Cas particulier de l'homologation des contrats de joueurs étrangers	40
2.3.7. Mise à disposition des contrats et/ou avenants homologués	40
2.3.8. Conséquences d'un refus d'homologation	40
2.4. Mutations	41

2.4.1. Mutations définitives	41
2.4.2. Mutations temporaires	41
Article 3. Exécution du contrat de travail.....	42
3.1. Obligations du joueur	42
3.2. Obligations du Club	43
3.3. Discipline et sanctions	44
3.4. Reprise de l'entraînement.....	44
Article 4. Rémunérations.....	45
4.1. Structure de la rémunération du joueur	45
4.2. Salaires minima	45
4.2.1. Dispositions générales	45
4.2.2. Dispositions spécifiques	46
4.3. Obligations relatives au versement des rémunérations	46
Article 5. Conditions de travail.....	46
5.1. Durée du travail, Intersaison et Repos	46
5.1.1. Economie du texte.....	46
5.1.2. Intersaison	47
5.1.3. Repos	48
5.1.4. Durée du travail	49
5.2. Congés payés.....	51
5.2.1. Définitions.....	51
5.2.2. Durée des congés	51
5.2.3. Période des congés.....	52
5.2.4. Indemnité de congés payés	52
5.3. Hygiène et sécurité	53
5.3.1. Prescriptions générales	53
5.3.2. Hygiène	53
5.3.3. Sécurité	53
5.3.4. Santé	54
Article 6. Protection sociale.....	55
6.1. Affiliation à la sécurité sociale.....	55
6.2. Retraite complémentaire.....	56
6.3. Garantie contre le risque de chômage	56
6.4. Prévoyance collective	56
Article 7. Exploitation de l'image et du nom du joueur et/ou de l'entraîneur dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.....	58
7.1. Définitions	58
7.1.1. Image du joueur ou de l'entraîneur	58
7.1.2. Image du Club	58
7.1.3. Image associée	58
7.2. Exploitation de l'image des joueurs et/ou entraîneurs dans le cadre du contrat de travail ...	58

7.2.1. Exploitation de l'image associée collective	59
7.2.2. Exploitation de l'image associée individuelle	59
7.2.3. Port des équipements	59
Article 8. Exploitation de l'image des joueurs et/ou entraîneurs par d'autres Clubs.....	60
Article 9. Exploitation par la LNR de l'image associée – individuelle ou collective - des joueurs et/ou entraîneurs	60
Article 9.1. Exploitation par la LNR des images des compétitions professionnelles	60
Article 9.2. Exploitation par la LNR de l'image associée des joueurs et/ou entraîneurs (captée en dehors des compétitions)	61
Article 10. Cessation normale du contrat de travail et rupture anticipée du contrat	62
10.1. Résiliations prévues par le Code du travail	62
10.1.1. Résiliation par accord des parties	62
10.1.2. Résiliation pour faute grave.....	62
10.1.3. Résiliation pour cas de force majeure	62
10.1.4. Rupture du contrat à l'initiative du joueur lorsqu'il justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée par un autre employeur	63
10.1.5. Rupture du contrat en cas d'inaptitude du joueur constatée par le médecin du travail	63
10.2. Résiliations unilatérales du contrat de travail	63
10.2.1. Clauses de résiliation unilatérale anticipée prohibées	63
10.2.2. Clauses de résiliation unilatérale anticipée acceptées.....	63
Article 11. Possibilités pour le joueur de changer de Club	65
11.1. Situations particulières.....	65
11.2. Rétrogradation ou relégation du Club dans les compétitions fédérales	65
Article 12. Formation professionnelle continue	65
12.1. Plan de formation.....	65
12.2. Droit individuel à la formation	66
12.3. Fonds paritaire de formation et aide au retour à l'emploi (article suspendu)	66
12.4. Journée annuelle de formation	66
Chapitre 2 – Statut du joueur Espoir	67
Article 1. Condition préalable à la signature d'un contrat Espoir : Obligation de conclure une convention de formation	67
Article 2. Définition du contrat espoir	67
2.1. Nature et Objet du contrat espoir	67
2.2. Conditions de conclusion d'un contrat espoir	67
2.2.1. Joueur pouvant conclure un contrat espoir	67
2.2.2. Joueurs rémunérés âgés de 16 à 21 ans révolus	68
2.2.3. Club pouvant conclure un contrat espoir.....	68
2.2.4. Situation des joueurs ayant déjà conclu un contrat professionnel ou pluriactif	68
2.3. Durée du contrat espoir	68
Article 3. Entrée en vigueur et Homologation	69
Article 4. Mutations.....	69
4.1. Mutations définitives – Indemnisation du Club formateur.....	69

4.2. Mutations temporaires (Prêt de joueur)	69
Article 5. Exécution du contrat de travail.....	71
5.1. Obligations du joueur espoir	71
5.2. Obligations du Club	71
Article 6. Salaires	71
6.1. Salaires minima	71
6.2. Evolution de la rémunération du joueur sous contrat espoir en cas de participation aux matches de l'équipe professionnelle	72
6.2.1. Joueurs sous contrat espoir évoluant en 1 ^{ère} division professionnelle.....	72
6.2.2. Joueurs sous contrat espoir évoluant en 2 ^{ème} division professionnelle	72
6.3. Dispositions particulières	72
Article 7. Durée du travail	73
Article 8. Cessation du contrat de travail	74
8.1. Expiration normale du contrat espoir : Passage au statut professionnel ou pluriactif et absence de proposition de contrat par le Club	74
8.2. Rupture anticipée du contrat espoir en cas de résiliation anticipée de la convention de formation	74
8.3. Dispositions particulières aux joueurs espoirs.....	74
Chapitre 3 – Statut de l'Entraîneur	75
Article 1. Définition du contrat de travail	75
1.1 Nature du contrat de travail	75
1.2. Objet du contrat de travail.....	75
1.3. Durée du contrat de travail	76
1.4. Période d'essai	76
Article 2. Conclusion du contrat de travail d'un entraîneur professionnel.....	76
2.1. Principe et portée de l'homologation	76
2.2. Entrée en vigueur du contrat	77
2.3. Procédure d'homologation.....	77
2.3.1. Modèle de contrat de travail d'un entraîneur de rugby professionnel ou pluriactif	77
2.3.2. Communication de tous les contrats à la LNR aux fins d'homologation	77
2.3.3. Information de l'entraîneur de tout accord aux fins d'homologation	78
2.3.4. Déroulement de la procédure.....	78
2.3.5. Mise à disposition des contrats et/ou avenants homologués.....	79
2.3.6. Conséquences d'un refus d'homologation	79
Article 3. Exécution du contrat de travail.....	79
3.1. Obligations de l'entraîneur	79
3.2. Obligations du Club	80
3.3. Discipline et sanctions	80
Article 4. Rémunérations.....	81
4.1. Structure de la rémunération de l'entraîneur	81

4.2. Rémunérations minima.....	81
4.3. Obligations relatives au versement des rémunérations	81
Article 5. Conditions de travail.....	82
5.1. Durée du travail et Repos	82
5.1.1. Economie du texte.....	82
5.1.2. Repos	82
5.1.3. Durée du travail	83
5.2. Congés payés	85
5.2.1. Définitions.....	85
5.2.2. Durée des congés	85
5.2.3. Période des congés.....	85
5.2.4. Indemnité de congés payés	85
5.3. Hygiène et sécurité	85
5.3.1. Prescriptions générales.....	85
5.3.2. Hygiène	86
5.3.3. Sécurité	86
5.3.4. Santé	86
Article 6. Formation continue	86
Article 7. Protection sociale	87
7.1. Affiliation à la sécurité sociale.....	87
7.2. Retraite complémentaire.....	87
7.3. Garantie contre le risque de chômage	87
7.4. Prévoyance collective	87
Article 8. Exploitation de l'image et du nom du joueur et/ou de l'entraîneur dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.....	88
8.1. Définitions	88
8.1.1. Image du joueur ou de l'entraîneur	88
8.1.2. Image du Club	88
8.1.3. Image associée	88
8.2. Exploitation de l'image des joueurs et/ou entraîneurs dans le cadre du contrat de travail ...	89
8.2.1. Exploitation de l'image associée collective	89
8.2.2. Exploitation de l'image associée individuelle	89
8.2.3. Port des équipements	89
Article 9. Exploitation de l'image des joueurs et/ou entraîneurs par d'autres Clubs.....	90
Article 10. Exploitation par la LNR de l'image associée – individuelle ou collective - des joueurs et/ou entraîneurs	90
10.1. Exploitation par la LNR des images des compétitions professionnelles	90
10.2. Exploitation par la LNR de l'image associée des joueurs et/ou entraîneurs (captée en dehors des compétitions)	91
Article 11. Cessation normale du contrat de travail et rupture anticipée du contrat	92
11.1. Résiliations prévues par le Code du travail	92
11.1.1. Résiliation par accord des parties	92
11.1.2. Résiliation pour faute grave.....	92

11.1.3. Résiliation pour cas de force majeure	92
11.1.4. Rupture du contrat à l'initiative de l'entraîneur lorsqu'il justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée par un autre employeur	92
11.1.5. Rupture du contrat en cas d'inaptitude de l'entraîneur constatée par le médecin du travail	93
11.2. Résiliations unilatérales du contrat de travail	93
11.2.1. Clauses de résiliation unilatérale anticipée prohibées	93
11.2.2. Clauses de résiliation unilatérale anticipée acceptées.....	93
Article 12. Possibilités pour l'entraîneur de changer de Club	94

TITRE III – DISPOSITIONS SPECIFIQUES APPLICABLES AUX JOUEURS ET ENTRAÎNEURS DES CLUBS PROMUS EN 2^{ÈME} DIVISION PROFESSIONNELLE 95

Chapitre 1 – Situation des Joueurs 97

Article 1. Joueurs concernés par l'accord d'adaptation	97
Article 2. Dispositions applicables aux salariés concernés.....	97
2.1. Joueurs sous contrat dont le club est relégué ou rétrogradé en Fédérale 1	97
a) Régime de prévoyance	97
b) Congés et intersaison	97
c) Homologation des contrats de travail	97
2.2. Joueurs sous contrat dont le club accède en 2 ^{ème} division professionnelle	97
a) Régime de prévoyance	97
b) Congés et intersaison	97
c) Homologation des contrats de travail	97
Article 3. Accord d'adaptation	98
3.1. Négociation de l'accord d'adaptation.....	98
3.2. Signature de l'accord d'adaptation	98

Chapitre 2 – Situation des Entraîneurs 99

Article 1. Entraîneurs concernés par l'accord d'adaptation	99
Article 2. Dispositions applicables aux salariés concernés.....	99
2.1. Entraîneurs sous contrat dont le club est relégué ou rétrogradé en Fédérale 1	99
a) Régime de prévoyance	99
b) Homologation des contrats de travail	99
c) Formation professionnelle continue.....	99
2.2. Entraîneurs sous contrat dont le club accède en 2 ^{ème} division professionnelle	100
a) Régime de prévoyance	100
b) Homologation des contrats de travail	100
c) Formation professionnelle continue.....	100
Article 3. Accord d'adaptation	100
3.1. Négociation de l'accord d'adaptation.....	100
3.2. Signature de l'accord d'adaptation	101

ANNEXES 103

Annexe n° 1 à la Convention collective du rugby professionnel – Contrat de travail d'un Joueur de Rugby (Professionnel ou Pluriactif)	105
---	-----

Annexe n° 2 à la Convention collective du rugby professionnel – Contrat de travail d'un Joueur de Rugby Espoir	109
Annexe n° 3 à la Convention collective du rugby professionnel – Contrat de travail d'un Entraîneur de Rugby (Professionnel ou Pluriactif)	113
Annexe n° 4 à la Convention collective du rugby professionnel – Avis de mutation temporaire d'un contrat de travail de Joueur de Rugby Professionnel ou Pluriactif homologué	117
Annexe n° 4 bis à la Convention collective du rugby professionnel – Avis de mutation temporaire d'un contrat de travail de joueur de rugby Espoir homologué	123
Annexe n° 5 à la Convention collective du rugby professionnel - Modèle de Règlement intérieur	129
Annexe n°6 à la Convention collective du rugby professionnel - Accord relatif à la prévoyance – Saison 2015/2016.....	135
Annexe n°7 à la Convention collective du rugby professionnel - Organisation de l'intersaison 2015 et des Périodes de congés payés pour la Saison 2015/2016.....	141
Annexe n°8 à la Convention collective du rugby professionnel - Accord professionnel relatif à la part de rémunération correspondant à la commercialisation de l'image collective des joueurs.....	153
Annexe n°9 à la Convention collective du rugby professionnel - Accord relatif à la formation professionnelle continue - à l'aide au retour à l'emploi sportif - à la préparation à la reconversion	155
Accord de salaires des Joueurs professionnels, pluriactifs ou « espoirs » (salaires minima) pour la saison 2015/2016	157
Accord de salaire des Entraîneurs de l'équipe professionnelle (salaires minima) pour la saison 2015/2016.....	159
DECISIONS D'INTERPRETATION	161
Décision d'interprétation de la Commission paritaire de la CCRP du 30 octobre 2008.....	163
Décision d'interprétation de la Commission paritaire de la CCRP du 23 avril 2010	165
Décision d'interprétation de la Commission paritaire de la CCRP du 28 octobre 2010.....	167
Décision d'interprétation de la Commission paritaire de la CCRP du 4 décembre 2012.....	169

PREAMBULE

Le sport professionnel en général est une activité économique, de surcroît créatrice d'emploi. Les Clubs sont donc des entreprises, certes atypiques, eu égard à la nature particulière de leur activité et aux conditions de son exercice. Comme tout autre sport, le rugby professionnel a une spécificité forte qui accroît encore cette singularité, concrétisée notamment par les missions confiées à la Ligue Nationale de Rugby (LNR), par délégation de la Fédération Française de Rugby (FFR), de gestion et d'organisation des compétitions professionnelles.

Il est, dès lors, important de souligner les caractères identitaires de cette activité en préambule de la convention collective visant à définir les conditions d'emploi, de travail, de rémunération, ainsi que les garanties sociales de ces travailleurs atypiques que sont les joueurs et entraîneurs. L'économie de ce contrat collectif de travail ne peut, en effet, qu'en être fortement imprégnée.

Un Club est considéré comme une entreprise de spectacle dont l'objet, à savoir la participation à des compétitions sportives, suppose l'égalité des chances. Ceci confère d'autant plus une spécificité à cette activité que le volume des ressources est étroitement lié aux résultats sportifs et que la structure de ces ressources est inhabituelle (sponsoring, droits de télédiffusion, droits d'entrée et recettes liées aux matches tout spécialement). En outre, les charges sont essentiellement constituées des rémunérations des joueurs et entraîneurs.

Le contenu du contrat du joueur est, quant à lui, largement conditionné par le caractère ludique de cette activité, mais aussi par la durée intrinsèquement courte de la carrière ainsi que l'importance, pour une exécution normale des obligations contractuelles, de l'état physique et mental, et ceci aussi bien au plan de la qualité de la prestation de travail que de la protection de la santé.

Il découle de ces spécificités un devoir, moral notamment, des différents dirigeants du rugby professionnel de favoriser l'épanouissement des joueurs et entraîneurs au sein du Club, ainsi que la préparation de la reconversion extra sportive des joueurs. Ces spécificités créent également des obligations morales particulières aux joueurs et entraîneurs en matière de contribution aux résultats du Club et à son développement.

TITRE I – DISPOSITIONS COMMUNES

Chapitre 1 – Clauses générales

Article 1. Champ d'application – objectif

La présente convention a vocation à devenir un accord sectoriel à la convention collective nationale du sport, en application de son chapitre relatif au sport professionnel.

Indépendamment de la réalisation de cet objectif, elle est d'application immédiate dans son champ d'application défini ci-dessous.

1.1. Clubs visés

La présente convention, conclue en vertu des articles L. 2221-1 et suivants du Code du travail, concerne le seul rugby professionnel dont l'organisation et la gestion sont assurées par la LNR. Elle est applicable par tous les Clubs ayant acquis le statut professionnel et ayant, de ce fait, la qualité de membre de la LNR. Dans le présent accord, « *le(s) Club(s)* » désigne la structure juridique du Club chargée de la gestion des activités professionnelles, c'est-à-dire la société sportive (quel que soit son statut juridique) ou exceptionnellement l'association en l'absence de constitution d'une société (cas des Clubs récemment promus en 2^{ème} division professionnelle).

1.2. Personnels concernés

La présente convention collective fixe l'ensemble des conditions de travail, de rémunération, d'emploi ainsi que les garanties sociales des catégories de personnels ci-après :

- les joueurs sous contrat professionnel ou pluriactif avec le Club ;
- les jeunes joueurs en formation sous contrat « *espoir* » avec le Club, également liés par une convention de formation ;
- les entraîneurs de l'équipe professionnelle, sous contrat professionnel ou pluriactif avec le Club.

1.3. Les parties

1.3.1. Les signataires initiaux de la présente convention sont :

- du côté des Clubs (partie employeur) :
 - o Le syndicat professionnel dénommé « *Union des Clubs Professionnels de Rugby (UCPR)* », regroupant la majorité des Clubs professionnels participant aux compétitions organisées par la LNR.
- du côté des Joueurs et Entraîneurs (partie salariés) :
 - o L'Union des joueurs de rugby professionnels dénommée « *PROVALE* », affiliée à la F.N.A.S.S (Fédération nationale des associations et des syndicats de sportifs) dont la représentativité a été, dans le secteur du sport, admise en application des critères définis à l'article L. 2121-1 du Code du travail, par arrêté du 27 novembre 2013 ;
 - o Le Regroupement des entraîneurs et des éducateurs de rugby dénommé « *TECH XV* », affilié à la C.F.D.T. (Confédération Française démocratique du travail) dont la représentativité a été, dans le secteur du sport, admise en application des critères définies à l'article L. 2121-1 du Code du travail, par arrêté du 27 novembre 2013.

Du côté des organisations syndicales de salariés, sont signataires de la présente convention en qualité de partie :

- pour le Titre I, PROVALE et TECH XV ;
- pour les différents chapitres du Titre II, ainsi que les annexes s'y rapportant, l'organisation représentant la catégorie de salariés (Joueurs ou Entraîneurs) concernée. Ces différents chapitres et annexes sont conclus en présence de l'organisation ne représentant pas la catégorie de salariés concernée, sans que celle-ci ait la qualité de partie.

Toute organisation représentative de Clubs d'un côté, de Joueurs ou d'Entraîneurs de rugby de l'autre, a la possibilité d'y adhérer ultérieurement. A condition que ce soit en totalité et sans réserve, l'adhésion crée les mêmes droits et les mêmes obligations que la signature *ab initio*.

1.3.2. La présente convention a été élaborée en présence de représentants qualifiés de la LNR en sa qualité d'organisateur et de gestionnaire du secteur du rugby professionnel. La convention est conclue en présence de la LNR, qui appose sa signature sans avoir la qualité de partie. Il en sera de même pour les avenants ultérieurs et les annexes.

1.3.3. L'accord et les annexes seront communiqués à la FFR pour information dès leur signature eu égard à la mission que celle-ci assume par délégation de l'Etat.

1.4. La négociation

1.4.1. Les parties à la négociation

La présente convention a été signée côté salariés :

- par PROVALE, Union des joueurs de rugby professionnels, qui dispose d'un nombre d'adhérents supérieur à 50% des joueurs professionnels et pluriactifs en fonction dans les différents Clubs ;
Et
- par TECH XV, Regroupement des entraîneurs et des éducateurs de rugby, regroupant lui aussi une majorité de professionnels exerçant dans les Clubs.

L'appréciation de la légitimité des organisations signataires au regard de cette exigence se réalise en premier lieu par le décompte des adhérents lorsque celui-ci est supérieur à 50% des effectifs concernés, la réalité de la situation étant constatée par exploit d'huissiers afin de préserver la confidentialité la plus totale quant au nom de ces adhérents. A défaut de se trouver dans cette situation, la preuve de la légitimité se réalise sur le fondement des résultats des élections au comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel. Sont pris en considération les résultats des premiers tours de scrutin et la majorité s'apprécie sur les voix exprimées.

La présente convention a été signée, côté Clubs, par l'UCPR qui regroupe la majorité des Clubs. L'exigence de légitimité s'impose aussi du côté employeur. Elle s'apprécie à partir du nombre de Clubs adhérents du syndicat patronal signataire à la date de signature de la présente convention, ou de chaque avenant, annexe ou accord de salaire, à la date de signature de celui-ci.

Les avenants et annexes conclus postérieurement et destinés soit à compléter ou réviser la présente convention, soit à construire des accords thématiques dissociés de celle-ci, ne seront valablement conclus que s'ils sont signés par une ou des organisations syndicales représentant une majorité des salariés et employeurs concernés, majorité appréciée selon les dispositions ci-dessus.

1.4.2. Les textes conclus ultérieurement dans les conditions définies ci-dessus prennent la forme de :

- avenants lorsque leur contenu est destiné à compléter ou réviser la convention initiale ;
- annexes lorsqu'il s'agit de textes visant à définir les modalités d'application d'un dispositif particulier de la convention ;
- accords de salaires pour les accords fixant les salaires minima.

Ils sont numérotés dans l'ordre chronologique de leur signature, leur date étant celle de la réunion de la Commission paritaire au cours de laquelle l'accord a été conclu.

1.4.3. Tout avenant, annexe ou accord doit indiquer, pour chaque domaine traité, si ses dispositions sont impératives ou s'il ne peut y être dérogé que dans un sens plus favorable par accord d'entreprise conclu au sein des Clubs. A défaut d'une telle précision, et conformément à l'article L. 2253-3 du Code du travail, la dérogation sera la règle, sauf pour ce qui concerne :

- les salaires minima résultant des accords de salaire pris en application de l'article 2.3 du Titre I de la présente convention ;
- les éventuels dispositifs de mutualisation des contributions destinées au financement des garanties collectives de prévoyance adoptées dans le cadre de l'Annexe n°6 à la présente convention, conçues dans le but de solidarité professionnelle ;
- les éventuels dispositifs de mutualisation des fonds en matière de formation (Annexe n°8).

Le fait que, pour accomplir leurs obligations dans le cadre des compétitions, les Clubs se rencontrent régulièrement nécessite, dans un souci d'équité sportive, que les conditions de travail des joueurs soient similaires. En conséquence, le contenu des accords de Clubs ne peut en principe qu'être destiné à adapter la présente convention à des caractéristiques particulières. L'accord d'entreprise conclu au sein du Club ne saurait, en toute hypothèse, déroger aux dispositions de la présente convention qui organisent le cadre administratif du travail en liaison avec le calendrier des compétitions, telles celles concernant les périodes de congés annuels.

Lorsqu'en vertu des dispositions ci-dessus, le principe de faveur régit les rapports entre la présente convention et un accord d'entreprise conclu au sein du Club, la comparaison entre le dispositif mis en place dans un Club et celui traitant du même objet dans la présente convention, ses annexes ou avenants, s'opère par la recherche de la solution la plus favorable, appréciée sur l'ensemble des salariés concernés et sur l'ensemble des avantages consentis les uns en contrepartie des autres et constituant un tout indivisible.

Article 2. Durée de la convention collective, Dénonciation, Révision

2.1. Durée

2.1.1. La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur dès l'accomplissement des formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et s. du Code du travail. Toutefois ses dispositions ne prennent effet qu'à compter du 1er juillet 2005, date de début de la saison sportive 2005/2006, à l'exception des dispositions relatives à l'organisation de l'intersaison (article 5.1.2 du Chapitre 1 – Titre II et Annexe n°7), et à la part de rémunération correspondant à la commercialisation de l'image collective des joueurs (article 4.1. du Chapitre 1 – Titre II et Annexe n°8), qui sont d'application immédiate.

2.1.2. Lorsqu'un Club est relégué ou rétrogradé dans les compétitions fédérales, la présente convention continue, en vertu de l'article L. 2261-14 du Code du travail, à produire effet pour les contrats conclus avant la relégation¹ ou la rétrogradation² jusqu'à ce qu'un accord d'adaptation soit conclu au sein du Club, et au plus tard jusqu'à la fin de la saison sportive suivante. Toutefois, les dispositions de la présente convention relatives à la procédure d'homologation des contrats de travail par la LNR cessent de s'appliquer dès la relégation ou la rétrogradation du Club dans les compétitions fédérales, celui-ci perdant la qualité de membre de la LNR.³

2.1.3. La démission d'un Club de (des) l'organisation(s) membre(s) de la partie patronale ne le dispense pas de l'obligation d'appliquer la présente convention pour la partie conclue antérieurement à la démission.

2.2. Dénonciation

La présente convention pourra être dénoncée à tout moment par l'une des organisations signataires par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires, avec information simultanée de la LNR, sous réserve d'un préavis expirant à la fin de la saison sportive en cours. Pour être effective, la dénonciation doit viser l'ensemble des textes compris dans la présente convention, ses annexes et ses avenants.

2.2.1. Si la dénonciation émane de l'ensemble des organisations composant l'une des parties identifiées à l'article 1.3. du présent Chapitre, elle cesse d'exister en tant que contrat collectif à l'expiration du préavis ci-dessus. Toutefois, conformément à l'article L. 2261-9 et suivants du Code du travail, elle continuera à produire effet au-delà, jusqu'à la signature de la convention collective destinée à lui être substituée et à défaut au plus tard jusqu'à l'expiration de la saison sportive consécutive à celle au cours de laquelle elle a été dénoncée. Il est précisé à cet égard que la saison sportive, fixée par la LNR, débute, à la date de signature de la présente convention, le 1er juillet d'une année pour s'achever le 30 juin de l'année suivante.

Dans les deux mois suivant l'expiration du préavis, les parties se rencontreront en vue de l'élaboration d'un nouvel accord. A cet effet, les composantes de la partie dénonciatrice adresseront un projet de texte aux composantes de l'autre partie ; ce projet doit leur parvenir deux semaines au moins avant la première réunion, dont la date sera recherchée d'un commun accord.

Si, à l'issue de la période de survie ci-dessus, les négociations n'ont pas abouti, les personnels visés à l'article 1.2 continueront à bénéficier des avantages qu'ils ont acquis à titre individuel antérieurement à cette échéance. Par avantage acquis, il y a lieu d'entendre celui dont le salarié a déjà bénéficié dans le cadre de son contrat de travail en cours d'exécution. L'avantage individuel est celui qui, contrairement à l'avantage collectif, ne concerne pas la collectivité du personnel du Club en tant que telle, mais chacun des membres la composant.

2.2.2. Si la dénonciation n'émane que d'une organisation membre de l'une des parties, la présente convention continue à exister et à produire ses effets dans les relations de travail au sein des Clubs ainsi qu'entre les signataires restants.

¹ On entend par relégation la descente du club par suite de son classement sportif

² On entend par rétrogradation une mesure prononcée pour raisons administratives et financières

³ Cf Titre II de la CCRP

2.3. Révision

La présente convention peut être révisée dans le cadre de réunions périodiques conventionnellement prévues entre les parties.

2.3.1. La première de ces réunions est notamment consacrée, en vertu des articles L. 2241-1 et suivants du Code du travail, à la fixation des salaires minima et à l'organisation de l'intersaison et des périodes de congés payés pour la saison à venir ; elle se tiendra durant le mois de février ou de mars. La négociation de cet avenant est précédée de la présentation par la LNR d'un rapport annuel contenant les informations d'ordre économique et social nécessaires aux parties pour négocier en toute connaissance de cause. Ce rapport sera communiqué aux parties quatre semaines avant la date de la réunion.

Ce rapport, dont les destinataires devront respecter la confidentialité, devra comprendre les informations inspirées de celles prévues à l'article L. 2241-1 du Code du travail et qui devront notamment distinguer, pour chacune des deux divisions professionnelles, les situations suivantes :

- pour les joueurs sous contrat professionnel et pluriactif :
 - o rémunération annuelle moyenne (salaire fixe, primes, avantages en nature) ;
 - o rémunération annuelle moyenne des 30 rémunérations les plus élevées ;
 - o rémunération annuelle moyenne des 30 rémunérations les moins élevées ;
 - o salaire médian.
- pour les joueurs sous contrat « espoir » :
 - o rémunération annuelle moyenne (salaire fixe, primes, avantages en nature) ;
 - o rémunération annuelle moyenne des 10 rémunérations les plus élevées ;
 - o rémunération annuelle moyenne des 10 rémunérations les moins élevées ;
 - o salaire médian.
- pour les entraîneurs sous contrat professionnel et pluriactif :
 - o rémunération annuelle moyenne (salaire fixe, primes, avantages en nature) ;
 - o rémunération annuelle moyenne des 5 rémunérations les plus élevées ;
 - o rémunération annuelle moyenne des 5 rémunérations les moins élevées ;
 - o salaire médian.

Les représentants des organisations syndicales composant les deux parties se mettront d'accord pour faire part à la LNR des informations qu'elles souhaiteraient plus spécialement voir figurer dans ce rapport au moins huit semaines avant la réunion de la Commission paritaire traitant de la fixation des salaires minima et de l'organisation de l'intersaison et des congés payés.

2.3.2. Tout accord de révision sera présenté matériellement de manière à faire apparaître les articles éventuellement modifiés. Dès sa signature suivie des procédures légales de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et s. du Code du travail, le texte de l'accord de révision se substitue à l'ancien.

L'accord de révision n'est valablement conclu, eu égard aux dispositions du 2^{ème} alinéa de l'article 1.4.1 ci-dessus, que s'il est signé par l'organisation représentant les Clubs côté employeurs, et côté salariés :

-
- pour le Titre I, par les organisations ayant la majorité au sens de l'article 1.4.1. ci-dessus ;
- pour le Titre II, par les organisations syndicales ayant la majorité mais représentant la catégorie de salariés (joueurs ou entraîneurs) concernés par le chapitre objet de la révision. L'accord est alors conclu en présence de l'organisation syndicale ne représentant pas la catégorie de salariés concernée par le chapitre objet de la révision, sans que celle-ci ait la qualité de partie.

L'exigence de majorité s'apprécie au sens de l'article 1.4.1. ci-dessus, y compris du côté employeurs. Tout accord de révision est conclu en présence de la LNR, sans que celle-ci ait la qualité de partie.

Article 3. Traitement des avantages

Les avantages résultant de la présente convention ne se rajoutent pas à ceux ayant la même nature et le même objet émanant, au sein d'un Club, d'un accord d'entreprise. Lorsque s'applique le principe de faveur, en raison soit des termes des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du Code du travail, soit de l'article 1.4.3. du Titre I de la présente convention, soit d'un avenant ou d'une annexe, seul s'applique le dispositif le plus favorable apprécié :

- sur l'ensemble des avantages se rapportant à un même thème ou constituant, de manière explicite dans l'accord d'entreprise, un tout indivisible ;
et
- sur l'ensemble des personnels concernés, la solution étant appréciée par rapport à la majorité de ceux-ci.

De même les avantages de la présente convention ne se rajoutent pas à ceux ayant la même nature et le même objet émanant au sein d'un Club, d'une décision unilatérale implicite (usage d'entreprise) ou explicite de l'employeur. En pareil cas, seul s'applique dans tous les cas le dispositif le plus favorable apprécié selon le dispositif de l'alinéa ci-dessus.

Enfin, les clauses de la présente convention s'appliquent aux contrats de travail en cours sauf disposition plus favorable, s'appréciant ici au niveau de chaque joueur ou entraîneur.

Les litiges susceptibles de naître de l'application de cette règle ne seront pris en considération par la Commission juridique de la LNR (Commission juridique) dans le cadre de la mission qui lui incombe en matière de conciliation que pour autant que le dispositif litigieux concerné aura fait l'objet d'une homologation par la LNR.

Article 4. Modification de la situation juridique de l'employeur

En cas de modification de la situation juridique de l'employeur, tous les contrats de travail en cours sont, conformément au 2^{ème} alinéa de l'article L. 1224-1 du Code du travail, transférés sur le nouvel employeur. Ceci est susceptible de concerner la création d'une société sportive, la modification du statut juridique de la société, ou la fusion de deux Clubs.

Il est précisé que cette disposition ne vise pas le cas de la liquidation judiciaire de la société sportive.⁴ Si, en pareil cas, l'application d'accords collectifs de Clubs était remise en cause, ils continueraient à produire effet dans les conditions prévues à l'article L. 2261-14 du Code du travail et une négociation au sein du Club devrait s'engager dans les deux mois suivant la date d'effet de la modification de la situation de l'employeur.

⁴ Modifié par l'Avenant n°4 en date du 6 février 2007

Article 5. Liberté d'opinion - Droit syndical - Représentation des salariés

5.1. Liberté d'opinion

Indépendamment de l'application de la réglementation de la LNR relative à la composition des effectifs des clubs, toute discrimination en raison de l'origine, des mœurs, de la situation familiale, de l'appartenance à une ethnie, une nation, une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes est prohibée. Nul ne saurait pour l'un de ces motifs, être écarté d'une procédure de recrutement ou être sanctionné disciplinairement de même qu'une telle discrimination ne saurait fonder la décision de rupture ou de non renouvellement d'un contrat de travail. Tout acte contraire serait, en vertu de l'article L. 1132-4 du Code du travail, nul de plein droit.

En outre, aucun joueur ou entraîneur ne peut être sanctionné et voir son contrat rompu ou non renouvelé en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Il est par ailleurs précisé que la profession de joueur de rugby au sein d'un Club est exclusivement masculine, compte tenu de la nature même de ce sport qui exclut la mixité lors de sa pratique et du fait que la LNR regroupe l'élite des Clubs de rugby masculin.

5.2. Liberté syndicale

Le droit d'adhérer à tout syndicat de son choix est reconnu à tous les personnels visés par la présente convention. L'exercice de ce droit est concrétisé par le respect intégral des dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-8 du Code du travail.

5.3. Absences pour raisons syndicales⁵

Tout joueur ou entraîneur peut s'absenter, sous réserve de respecter un préavis d'une semaine et de présenter une convocation en précisant les lieux et dates, pour participer aux réunions statutaires de son organisation syndicale.

Les syndicats de joueurs et d'entraîneurs, signataires de la présente convention, s'engagent toutefois à faire leurs meilleurs efforts pour rendre compatible la tenue de ces réunions avec les exigences du calendrier auquel les Clubs sont soumis du fait des compétitions dans lesquelles ils sont engagés. Au cas où des difficultés apparaîtraient dans la mise en œuvre de cette règle, les parties se rencontreront en vue de définir des règles strictes imposées par la nécessité de respecter ces exigences.

En outre, les clubs n'organiseront pas d'entraînements ou de manifestations auxquelles les joueurs et les entraîneurs devraient participer le jour de l'assemblée générale annuelle du syndicat des joueurs et du syndicat des entraîneurs signataires de la présente convention sous réserve que ceux-ci les informe par tous moyens, y compris par voie électronique, de la date de leur assemblée générale au moins un mois avant la tenue de celle-ci.

5.4. Exercice de mandats au sein des instances du rugby professionnel

En application des Statuts et Règlements de la FFR et de la LNR, les organisations signataires représentant les joueurs et entraîneurs disposent, de la même façon que les syndicats de Clubs, de mandats au sein de Commissions techniques créées par ces organismes. Ceux-ci devront toutefois veiller à rendre compatible la tenue de ces réunions avec les exigences du calendrier auquel les Clubs sont soumis du fait des compétitions dans lesquelles ils sont engagés, lorsque le mandat en cause est exercé par un joueur ou un entraîneur en activité.

⁵ Modifié par l'Avenant n°37 en date du 18 juin 2013

La participation aux réunions de ces instances ne saurait être la cause d'une quelconque sanction disciplinaire, à condition toutefois que le Club en ait été informé dès que la date est connue et, au plus tard, une semaine auparavant.

La participation à de semblables réunions ne saurait être l'occasion d'une diminution de la rémunération du joueur ou de l'entraîneur mandaté.

5.5. Exercice de mandats au sein de la Commission paritaire

La participation de joueurs ou d'entraîneurs (mandatés par leur organisation syndicale) en activité à des réunions de la Commission paritaire de la Convention collective du rugby professionnel (CCRP) ne saurait être la cause d'une sanction disciplinaire dès lors que le Club est informé de l'absence dès que la date de réunion est connue et, dans tous les cas, au moins une semaine à l'avance.

La participation à de semblables réunions ne saurait être l'occasion d'une diminution de la rémunération du joueur ou de l'entraîneur mandaté.

5.6. Exercice du droit syndical⁶

L'existence d'une section syndicale au sein d'un Club est constatée par la désignation d'un délégué syndical. Elle implique, dans le respect du principe de l'intérêt supérieur du rugby, le droit en vertu des articles L. 2142-1 et suivants du Code du travail, de :

- Afficher les communications syndicales dans des conditions permettant une information effective. Dans chaque Club, sera défini par accord entre le président et le délégué syndical, un emplacement réservé à cet affichage. Cet emplacement sera choisi par souci de son accès au seul personnel du Club ;
- Collecter les cotisations syndicales et diffuser tout document dont le contenu sera en stricte relation avec l'objet du syndicat. Compte tenu de la nature particulière de l'activité, et afin de ne pas perturber les spectateurs et partenaires du Club, les parties conviennent que ces activités syndicales auront lieu en principe à l'occasion des entraînements **(avant ou après)** ;
- Réunir périodiquement les membres des syndicats à des dates et des lieux compatibles avec l'activité du Club et le programme de chaque joueur. **Les clubs s'engagent à permettre au syndicat des joueurs signataires de la présente convention, sous réserve du respect d'un préavis de huit jours afin d'informer l'ensemble des joueurs, d'organiser un minimum de deux réunions d'information chaque saison au sein du Club avec l'ensemble des joueurs sous contrat. Ces visites seront organisées lors d'une journée de travail en dehors des heures travaillées, et non lors du jour de repos hebdomadaire. Le syndicat des joueurs signataire s'engage à prévoir l'organisation de ces réunions à des dates compatibles avec l'activité du Club.**
Par ailleurs, les clubs s'engagent à permettre aux joueurs sous contrat de travail de joueur de rugby espoir à assister, en dehors de leur temps de travail, aux sessions de formation sur le professionnalisme et la gestion de carrière prévues par le cahier des charges « minimum » des centres de formation agréés des clubs de rugby à XV.

5.7. Délégué syndical

Les délégués syndicaux sont désignés conformément aux règles édictées par les articles L. 2143-3 et suivants du Code du travail. En particulier, leur nom est communiqué à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. Il est affiché sur le tableau réservé aux communications syndicales.

Dans les Clubs dont l'effectif total (joueurs, entraîneurs et autres salariés) est inférieur à 50 salariés, le mandat de délégué syndical peut être confié à un délégué du personnel titulaire, élu sur la liste

⁶ Modifié par l'Avenant n°49 en date du 4 juillet 2015

présentée par le syndicat concerné. Eu égard à l'importance à la fois numérique et économique de la catégorie des joueurs, la désignation doit alors se faire en principe sur un joueur.

La fonction de délégué syndical est double :

- Il présente aux dirigeants du Club les revendications susceptibles de se traduire, notamment par accord d'entreprise, par une amélioration des conditions de travail et des garanties sociales ;
- Il organise la vie de la section syndicale.

A cet effet, il dispose du crédit d'heures fixé par la réglementation en vigueur. Eu égard à la nature particulière de l'activité du sportif professionnel, le délégué syndical fera ses meilleurs efforts pour que l'exercice de son mandat n'interfère pas avec le calendrier de préparation collective de l'équipe, et lui permette de continuer à avoir la capacité de participer aux compétitions du Club.

5.8. Représentation du personnel

5.8.1. Calcul des effectifs

Le calcul des effectifs pour la détermination des différents seuils applicables en matière de représentation du personnel se fait pour ce qui concerne tant la mise en place que le nombre de sièges, par référence aux dispositions légales et réglementaires applicables. Ceci vaut aussi bien pour l'élection des représentants élus que pour la désignation des délégués syndicaux, sous réserve de l'application de l'extension conventionnelle prévue à l'article 5.8.2.

Les joueurs et entraîneurs pluriactifs sont pris en compte, pour la détermination de l'effectif, au prorata de leur durée contractuelle de travail, telle qu'elle résulte de leur contrat homologué par la LNR, rapportée à la durée légale du travail (appréciée à la semaine ou sur la moyenne hebdomadaire lorsque la durée du travail est contractuellement fixée au mois ou pour la saison).

En l'absence de mention particulière relative au temps de travail sur le contrat homologué par la LNR, le contrat d'un pluriactif est présumé être à temps plein.

Le recours au contrat à durée déterminée étant systématique, il sera tenu compte de la durée du contrat pour la détermination des effectifs ; il est convenu qu'il n'est pris en compte qu'au prorata du temps de présence durant les 12 mois précédant l'élection.

5.8.2. Elections des délégués du personnel

L'importance du nombre de joueurs dans les effectifs globaux d'un Club rend nécessaire des règles particulières concernant les collèges électoraux :

- lorsque l'effectif, supérieur à 20⁷ (joueurs, entraîneurs et autres salariés), justifie deux collèges, l'un est réservé aux joueurs.
- lorsque l'effectif est inférieur à ce seuil, la liste des candidats devra être présentée de sorte que le poste de titulaire ou celui de suppléant soit réservé à un joueur.

Les délégués du personnel étant élus pour quatre ans⁸ et la pratique du recours au contrat à durée déterminée étant habituelle et générale, une élection partielle est organisée en vue du remplacement du joueur au terme de son contrat de travail.

Pour les mêmes raisons, les conditions d'ancienneté requises pour être électeur et éligible sont ramenées, pour les joueurs et entraîneurs, à deux mois.

⁷ Modifié par l'Avenant n°7 en date du 21 mars 2007

⁸ Modifié par l'Avenant n°7 en date du 21 mars 2007

5.8.3. Election des membres du comité d'entreprise⁹

Les règles ci-dessus relatives aux élections des délégués du personnel s'appliquent pour les élections au comité d'entreprise.

Lorsque l'effectif total du personnel du Club, bien que supérieur à 50, n'excède pas 200, les délégués du personnel exercent les missions du comité d'entreprise en application des articles L. 2326-1 et suivants du Code du travail. Pour chaque Club, la mise en œuvre de cette règle est subordonnée à un avis des délégués du personnel.

5.8.4. Attributions et fonctionnement des institutions

Les attributions des délégués du personnel ainsi que celles du comité d'entreprise et les règles de fonctionnement de ces deux institutions sont celles définies par la loi. Toutefois, eu égard à la nature particulière de l'activité des Clubs, les réunions mensuelles se tiendront à des dates choisies pour ne pas perturber l'entraînement, et les informations à remettre au comité d'entreprise feront l'objet d'indications adaptées.

Pour exercer leur mandat, les délégués titulaires, élus ou désignés, disposeront du crédit mensuel d'heures prévu légalement, leur salaire étant maintenu intégralement pendant cette période ainsi que pour les temps consacrés aux réunions périodiques prévues au présent article.

5.8.5. Négociation collective au sein du Club

a) La négociation des accords collectifs est engagée, au sein du Club et du côté de l'employeur, par le président ou son directeur s'il est dûment mandaté à cet effet, assisté éventuellement par deux experts, salarié du Club ou extérieur.

Du côté salariés, deux voies sont possibles :

- ou bien participent à ces négociations les délégations de chacune des organisations syndicales représentatives de droit, ou ayant apporté la preuve de leur représentativité au sens de l'article L. 2121-1 du Code du travail.
L'accord n'entre en vigueur que s'il est signé par une ou des organisations ayant obtenu plus de la moitié des suffrages exprimés au 1er tour des élections du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Si l'accord ne concerne que les joueurs, la légitimité des signataires s'apprécie en fonction du résultat des élections du collège qui leur est éventuellement réservé. A défaut, ou si les signataires n'ont pas obtenu cette majorité, le texte sera soumis à l'approbation de la collectivité des salariés concernés par l'accord, à la majorité des voix exprimées ;
- ou bien, à défaut pour l'une au moins de ces organisations d'avoir valablement procédé à la désignation d'un délégué syndical conformément aux articles L. 2143-3 et suivants du Code de Travail et 5.7 ci-dessus, l'accord est négocié au sein du comité d'entreprise (à défaut avec les délégués du personnel). L'institution arrête sa position à la majorité de ses membres élus titulaires. L'accord n'entre en vigueur qu'après approbation par la Commission paritaire de la présente Convention collective du rugby professionnel. Cette Commission exerce son pouvoir en opportunité. Elle prend ses décisions dans le délai d'un mois de sa saisine par la partie la plus diligente.

b) Les domaines objets de négociation collective sont ceux énumérés à l'article L. 2221-1 du Code du travail. Le contenu des accords sera conçu pour tenir compte de la spécificité de l'activité économique particulière qu'est le rugby professionnel.

⁹ Modifié par l'Avenant n°41 en date du 29 avril 2014

Compte tenu de l'importance de la saison fixée par la LNR dans la gestion des Clubs, la période couverte par la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L. 2241-1 et suivants du Code du travail correspond à celle de la saison.

Indépendamment de cette négociation qui doit se dérouler tous les ans en début de saison, des discussions pourront être ouvertes sur d'autres thèmes à la demande du Club ou sur proposition des délégués syndicaux (et à défaut du comité d'entreprise ou des délégués du personnel) dans les conditions prévues au a) ci-dessus. La proposition des représentants du personnel d'engager des négociations sur un thème ne peut être différée par le président du Club de plus de 3 mois.

c) Lorsque la négociation se déroule avec les organisations syndicales, chaque délégation est composée conformément à l'article L. 2232-17 du Code du travail, chacune pouvant se faire assister d'un représentant de son organisation nationale. Le nom des négociateurs salariés accompagnant le (ou les) délégué(s) syndical(aux) est communiqué au président du Club par lettre recommandée avec accusé de réception, la date de communication faisant courir la protection prévue par le Code du travail.

La négociation sur le fond est précédée de la négociation d'un accord de méthode traitant au moins des questions prévues à l'article L. 2232-20 du Code du travail. A défaut de parvenir à un tel accord, le président du Club définit unilatéralement les règles de conduite de la négociation annuelle qui assurent l'équilibre des pouvoirs entre les parties, et le comportement de bonne foi des négociateurs, notamment par des règles et des informations inspirées de celles prévues par les articles L. 2242-1 et L. 2242-2 pour la négociation annuelle obligatoire.

Article 6. Bulletin de paie

Conformément aux articles L. 3243-2 et suivants du Code du travail, tout joueur et entraîneur sous contrat de travail avec un Club doit se voir remettre un bulletin de paie comportant les éléments énumérés aux articles R. 3243-1 et suivants du Code du travail.

Conformément à la loi, il ne peut être exigé par le Club, lors de la remise de la paie du salarié, aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur le bulletin.

L'existence de ce bulletin et sa remise à l'intéressé constituent, s'agissant des joueurs et entraîneurs visés par la présente convention, des éléments de preuve dans le cadre des contentieux engagés, notamment devant la Commission juridique, en vue de la rupture anticipée du contrat par suite du non-paiement du salaire aux dates prescrites.

Article 7. Règlement Intérieur

7.1. Elaboration et Diffusion du Règlement Intérieur du travail

7.1.1. Règlement intérieur du travail

Conformément aux articles L. 1311-1 et L. 1311-2 du Code du travail, les Clubs ont l'obligation d'établir un règlement intérieur, auquel sont soumis les joueurs et entraîneurs sous contrat. Ce règlement est établi par les instances dirigeantes du Club, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Un modèle de règlement intérieur de Club est annexé à titre indicatif à la présente convention (Annexe n°5).

Le règlement intérieur est affiché dans les locaux du Club à un endroit accessible à tous. Pour une meilleure information, il est également communiqué à chaque joueur et entraîneur lors de la signature de son contrat et en toute hypothèse avant le début de chaque saison sportive.

7.1.2. Transmission du règlement intérieur

Le règlement intérieur fait l'objet des mesures de dépôt et de publicité requises par la loi. Il est déposé en deux exemplaires à la Direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat du greffe du Conseil des prud'hommes.

Le règlement intérieur ainsi que toute modification doit être transmis par le Club pour information à la Commission juridique dans le mois qui suit son entrée en vigueur.

Dans le cadre de cette procédure, la Commission juridique pourra adresser au Club les observations et/ou réserves qu'elle juge utile.

7.2. Contenu du règlement intérieur du travail

Les règlements intérieurs des Clubs doivent respecter les dispositions ci-après.

7.2.1. Dispositions obligatoires

Le règlement intérieur doit impérativement faire référence aux mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité.

Il doit également édicter les règles disciplinaires en vigueur, à savoir :

- les obligations et interdictions dont le non-respect est susceptible d'entraîner l'application de sanctions (durée du travail, discipline au travail, port de la tenue officielle du Club, utilisation des locaux et du matériel, etc...) ;
- la nature et l'échelle des sanctions applicables dans le Club ;
- la procédure disciplinaire applicable, dans le respect des articles L. 1332-1 à L. 1332-3 du Code du travail.

Il rappelle les dispositions relatives à l'abus d'autorité en matière sexuelle et celles relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral.

7.2.2. Dispositions prohibées

Les règles contraires au droit applicable et aux libertés fondamentales sont prohibées. Le règlement intérieur ne peut notamment prévoir de sanctions pécuniaires. Il ne peut davantage contenir de dispositions restreignant la liberté contractuelle des joueurs et entraîneurs concernant l'exploitation de leur image individuelle, au-delà de ce qui justifie l'intérêt du Club ; à cet égard le règlement intérieur doit respecter les dispositions des articles relatifs au droit à l'image des Chapitres 1 et 3 du Titre II de la présente convention.

Article 8. Publicité et Diffusion de la Convention collective du rugby professionnel

Les parties signataires mandatent conjointement la LNR pour procéder aux opérations de dépôt requises par la loi auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris et auprès de la Direction de relations du travail du Ministère du travail, ainsi que, après accord des parties signataires, pour engager les démarches utiles en vue de l'extension de la convention.

La LNR fera également parvenir aux Clubs le texte de la convention et la copie des certificats de dépôt, accompagnés du texte destiné à être affiché au sein du Club mentionnant l'existence de la convention.

Cet avis (mentionnant les parties signataires, la date et le lieu de son dépôt) doit être affiché, dans les mêmes conditions que le règlement intérieur, dans les locaux des Clubs et de leur centre de formation. Cet avis est matérialisé par les références ci-dessus au texte initial et aux avenants, annexes et accords de salaires.

Le texte de la convention, ses avenants et leurs modifications sont déposés au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux articles D. 2231- 2 et s. du Code du travail.

Il est également disponible auprès de chacune des parties signataires, et au siège de la LNR.

Par ailleurs, tout contrat ou avenant conclu entre le Club et un joueur ou entraîneur soumis à la présente convention fait expressément référence à celle-ci à titre d'information.

Chapitre 2 – Procédures et Instances

Article 1. Commission paritaire

Il est institué une Commission paritaire de la CCRP.

1.1. Compétence

La Commission paritaire a compétence pour :

1.1.1. Compléter, adapter réviser, et déroger à la CCRP et à cet effet¹⁰

- Discuter de toute proposition de modification ou d'aménagement de la convention résultant d'une demande de révision ou de dénonciation partielle ou totale ;
- Adapter chaque saison en vue de leur application la saison suivante l'accord annuel de salaires, ainsi que l'annexe relative à l'organisation de l'intersaison et aux périodes de congés ;
- Apporter avant le début de chaque saison sportive les modifications ou compléments nécessaires à la convention, notamment au vu des modalités et conditions effectives de son application la saison précédente et des décisions prises par la LNR concernant l'organisation sportive des compétitions professionnelles ;
- Statuer sur toute demande de dérogation à la convention qui lui aura été soumise :
 - o soit par une partie à la présente convention ;
 - o soit par la Commission juridique de la LNR, instance chargée de son application ;
 - o soit par un Club, uniquement concernant l'application des dispositions relatives à l'intersaison et aux périodes de congés ;
- Se prononcer sur toute question relative à la formation continue des joueurs et entraîneurs concernés par la CCRP et plus généralement sur tout projet de nature à favoriser leur formation, leur insertion sociale et/ou leur reconversion professionnelle ;
- « *Agréer* » les accords d'entreprise conclus au sein des Clubs en application de l'article 5.8.5. ci-dessus.

1.1.2. Interpréter la CCRP et à cet effet

Interpréter les dispositions de la CCRP et confirmer ou infirmer, pour l'avenir, les interprétations qui auraient pu en être faites par la Commission juridique dans le cadre d'une affaire soumise à son examen (sans pour autant que la décision de la Commission juridique puisse être remise en cause).

Interpréter un accord collectif d'entreprise conclu au sein d'un Club si les parties à celui-ci le souhaitent conjointement. Cette faculté d'interprétation est particulièrement importante si un tel accord, conclu avec les représentants élus du personnel en vertu de l'article 5.8.5. ci-dessus, a été « *agréé* » par la Commission paritaire.

1.1.3. Exercer une mission de conciliation en cas de conflits collectifs entre un (des) employeur(s) et joueurs et/ou entraîneurs concernés par la présente convention

La Commission a aussi à connaître des conflits entre les signataires de la présente convention, se rapportant à l'application de celle-ci et plus généralement aux conditions de travail, d'emploi, de formation et aux garanties sociales des joueurs et entraîneurs dont les syndicats représentatifs signataires ont en charge l'expression collective des intérêts.¹¹

¹⁰ Modifié par l'Avenant n°25 en date du 28 octobre 2010

¹¹ Modifié par l'Avenant n°6 en date du 21 mars 2007

1.2. Composition et fonctionnement de la Commission paritaire

1.2.1. Composition de la Commission paritaire

La Commission est composée de représentants des organisations d'employeurs, de joueurs et entraîneurs qui en sont signataires ou qui y ont par la suite adhéré en totalité et sans réserve. Chaque partie est libre de composer sa délégation comme elle l'entend sous réserve de la participation d'au moins un membre disposant d'un mandat électif au sein de l'organisation qu'il représente.¹² Toutefois, les membres de la Commission ne peuvent prendre part aux débats et délibérations s'ils ont un intérêt direct au dossier examiné.

La Commission comprend également un représentant de la LNR, dans les conditions prévues ci-dessous.

Dans le cadre de ses missions qui découlent de la présente convention, un membre des services de la LNR pourra participer aux réunions de la Commission paritaire.

1.2.2. Remboursements des frais exposés

Les frais engagés pour la participation aux réunions de la Commission paritaire sont pris en charge par chaque organisation pour ses membres.

1.2.3. Fonctionnement de la Commission paritaire¹³

a) Commission paritaire chargée de compléter, réviser, adapter, déroger à la convention collective (article 1.1.1.)

Tout accord de révision, de modification, d'adaptation ou de dérogation à la présente convention doit être conclu dans les conditions fixées à l'article 2.3.2 du chapitre 1 du Titre I.

Chaque organisation syndicale compose sa délégation comme elle l'entend, avec un maximum de quatre personnes par délégation.

Eu égard à la mission assumée par la LNR dans l'organisation du rugby professionnel, son représentant assurera la présidence des débats. La fonction du représentant de la LNR est également d'informer les parties sur la compatibilité entre les textes sur lesquels les parties sont susceptibles de se mettre d'accord et la réglementation du sport et du rugby professionnel.

b) Commission paritaire de conciliation et d'interprétation

Lorsque la Commission se prononce en matière d'interprétation (article 1.1.2) ou de conciliation (article 1.1.3), ses règles de fonctionnement sont les suivantes :

- s'agissant de l'interprétation du Titre I de la présente convention et de conciliation liée à un conflit collectif concernant à la fois les joueurs et les entraîneurs, la délégation de la partie employeur dispose de 4 voix, et les délégations des syndicats de joueurs et entraîneurs de 2 voix chacune ;
- s'agissant de l'interprétation du Titre II et de conciliation liée à un conflit collectif concernant soit les joueurs soit les entraîneurs, la délégation de la partie employeurs dispose de 3 voix et la délégation du syndicat représentant la catégorie de salariés concernés de 3 voix.

Chaque délégation peut se faire assister de tous conseils et techniciens de son choix, ceux-ci n'ayant pas voix délibérative.

¹² Modifié par l'Avenant n°27 en date du 9 mai 2011

¹³ Modifié par l'Avenant n°25 en date du 28 octobre 2011

Le représentant de la LNR au sein de la Commission dispose d'une voix consultative. Il peut se faire assister également de tous conseils et techniciens de son choix.

Est également membre de droit de la Commission un expert, reconnu pour ses compétences en droit à la fois du sport et du travail, choisi d'un commun accord par les signataires de la présente convention. Cet expert est désigné pour une période de trois ans commençant à courir un premier juillet.

A l'échéance de chaque période tri annuelle, il est procédé à une nouvelle désignation. Son entrée en fonction est subordonnée à son accord exprès.

Cet expert se prononce sur chaque proposition de conciliation et donne impérativement son avis sur le projet de résolution qui sera soumis aux parties. Il en va de même en ce qui concerne tout avis d'interprétation de la convention ne faisant pas l'objet d'une unanimité au sein de la Commission. Son avis figurera dans l'énoncé de la décision. Son avis est formulé en droit, au regard de l'ensemble des règles juridiques intéressant tant le droit du sport que celui du travail susceptibles d'être concernées par le litige ; il peut aussi exprimer son avis en terme d'opportunités, ce que sa connaissance du milieu sportif autorise.¹⁴

Pour la mise en œuvre de ces missions, la Commission désigne en son sein un président choisi alternativement chaque année parmi les représentants des employeurs et des salariés. La présidence lors de la première saison d'existence de la convention est assurée par un représentant des employeurs.

L'organisation qui assure la présidence désigne pour l'année considérée un président suppléant qui siège en cette qualité en cas d'absence du président.

Le président établit l'ordre du jour ; il dirige et oriente les débats.

c) Secrétariat

La LNR assume la responsabilité du secrétariat de la Commission, de l'organisation et du suivi du calendrier, de l'établissement de procès-verbaux des réunions et de la rédaction des textes.

Le secrétariat de la Commission est fixé au siège de la LNR, 25/27 avenue de Villiers, 75 017 PARIS.

d) Convocation et ordre du jour

L'ordre du jour est fixé par le président (ou le représentant de la LNR en matière de négociation, d'adaptation et de révision de la convention) et communiqué à toutes les parties au plus tard 8 jours avant la date de la réunion. Le président est tenu d'inscrire à l'ordre du jour toute question ou sujet qui lui aura été soumis par écrit par l'une des organisations signataires au plus tard 15 jours avant la date de la réunion.

La Commission se réunit dans le délai de 30 jours lorsqu'elle est saisie en vue soit d'une interprétation des textes conventionnels, soit en vue de la conciliation d'un conflit collectif.

La Commission se réunit au minimum deux fois par an. L'une de ces réunions est consacrée à la fixation des salaires minima et à l'organisation de l'intersaison et des périodes de congés payés pour la saison à venir. Au cours de l'autre réunion elle fait le point sur ses activités ; les travaux de cette réunion font l'objet d'un rapport en deux parties, l'une concernant ses missions d'interprétation et de conciliation, l'autre son activité en matière de négociation.

¹⁴ Modifié par l'Avenant n°6 en date du 21 mars 2007

e) Décisions de la Commission

e)1. En matière de négociation visant à compléter, réviser, adapter et déroger à la présente convention, l'accord doit être conclu dans les conditions prévues à l'article 2.3.2 du chapitre 1 du Titre I.

e)2. En matière de conciliation de conflits collectifs et d'interprétation des textes conventionnels, les décisions sont prises à la majorité des membres ayant voix délibérative. Lorsque le dossier ne concerne que les joueurs ou entraîneurs, seuls les membres de la Commission représentant la catégorie de personnel concerné disposent de voix délibératives.

Les décisions de la Commission liées à l'interprétation de la convention et prises à l'unanimité des parties sont considérées comme un avenant à la convention et s'imposent aux parties pour l'avenir. A ce titre, ces décisions sont soumises aux mêmes procédures de dépôt que les avenants à la présente convention.

Les propositions de la Commission relatives à la conciliation d'un conflit collectif sont communiquées aux parties par lettre recommandée avec accusé de réception. Si celles-ci acceptent la proposition, la solution retenue fait l'objet d'un protocole d'accord qui sera signé par elles et paraphé par le président de la Commission. En cas de refus par l'une ou l'autre des parties, celles-ci peuvent, d'un commun accord, confier à la Commission une mission d'arbitrage. L'impossibilité de concilier est consignée dans un procès-verbal signé de toutes les parties.

Article 2. Tribunal arbitral¹⁵

Faute de règlement amiable dans le cadre de la procédure de conciliation prévue à l'article 1 du présent chapitre, les parties à un conflit peuvent soumettre le litige à arbitrage. Il en va de même s'agissant de litiges liés à l'interprétation de textes conventionnels (la Convention collective du rugby professionnel elle-même ou des accords d'entreprises) pour laquelle une majorité n'a pu être trouvée au sein de la Commission paritaire.

A cet effet, est constitué un tribunal arbitral composé et fonctionnant ainsi qu'il suit :

2.1. Le tribunal est composé de trois experts pris sur une liste annexée à la présente convention, sur proposition conjointe de toutes les parties et après acceptation expresse de chacune d'elles. La liste est établie pour une durée de trois saisons, la première prenant effet le 1er juillet 2007.

La partie demanderesse indique, dans l'acte de saisine du tribunal arbitral, le nom de d'arbitre qu'elle a choisi sur la liste. L'autre partie doit procéder à la désignation d'un deuxième expert dans les plus brefs délais de sorte que, après désignation par ces deux premiers experts du troisième qui assumera la présidence, le tribunal puisse être en mesure de siéger dans le délai de 15 jours suivant la saisine.

Dans le texte de la proposition de conciliation adressé aux parties à un conflit collectif, leur est précisé la possibilité de saisine du tribunal arbitral et leur est remise la liste des experts.

¹⁵ Modifié par l'Avenant n°6 en date du 21 mars 2007

2.2. Les conflits concernés susceptibles d'être portés devant le tribunal arbitral sont ceux opposant éventuellement d'un côté UCPR ou un ou plusieurs clubs, d'un autre côté PROVALE et/ou TECH XV ou un groupe de joueurs et/ou d'entraîneurs. Le champ de compétence de la procédure arbitrale est composé :

- des conflits collectifs du travail tels que définis par la jurisprudence ;
- des litiges nés d'interprétations divergentes de clauses de la présente convention ou d'accords de clubs, pour lesquels une majorité n'a pu être trouvée au sein de la Commission paritaire.

2.3. Les travaux du tribunal se déroulent dans le respect de règles permettant un procès équitable et spécialement celui des droits de la défense. Les membres du tribunal arbitral sont tenus à une obligation de réserve.

La décision est notifiée par écrit à chacune des parties. La sentence est exécutoire immédiatement. Le secrétariat du tribunal est assuré par les services administratifs de la LNR sous l'autorité des trois juges.

Le président du tribunal de grande instance statuant en référé peut être saisi en cas de non-respect des délais et modalités de désignation des membres du collège arbitral.

Les parties au litige ont la faculté de convenir lors de la saisine du tribunal arbitral de l'introduction d'une clause compromissoire.

Article 3. Commission juridique de la LNR

3.1. Compétences

Dans le cadre de la mission qui est réglementairement déléguée à la LNR, ses Règlements prévoient l'existence d'une Commission juridique dont ils définissent les attributions et les modalités de fonctionnement.

La Commission juridique instituée au sein de la LNR est notamment chargée :

- de veiller à l'application des dispositions de la présente convention dans le cadre des missions qui lui sont confiées par la réglementation de la LNR, notamment l'homologation des contrats (et avenants) conclus par les joueurs et entraîneurs ;
- d'exercer une mission de conciliation en cas de litige individuel entre un Club et l'un de ses joueurs ou entraîneurs concerné par la présente convention, sous réserve de l'accord des deux parties. En cas de litige porté à sa connaissance, la Commission peut elle-même susciter l'engagement d'une procédure de conciliation.

A défaut de conciliation entre les parties, elle a compétence pour :

- o prendre toute décision qu'imposerait la situation créée (notamment celle de prononcer l'homologation d'un contrat ou d'autoriser la mutation d'un joueur ou d'un entraîneur dans un autre Club), indépendamment de toute action en justice qui pourrait être entreprise ;
- o adresser aux parties une proposition de conciliation.

3.2. Suivi des décisions de la Commission juridique de la LNR

Dans le cadre de sa mission d'application des dispositions de la présente convention telle que définie ci-dessus, la Commission juridique devra informer la Commission paritaire de toutes les décisions ou des avis liés à la convention collective rendus dans le cadre d'affaires individuelles soumises à son examen.

Au vu de ces décisions prises dans le cadre d'affaires individuelles et sans qu'elles puissent être remises en cause, la Commission paritaire pourra, dans le cadre de sa mission d'interprétation, indiquer le sens précis des dispositions concernées de la convention, la solution retenue n'ayant effet que pour l'avenir.

TITRE II – STATUTS des JOUEURS et des ENTRAÎNEURS

Chapitre 1 – Statut du Joueur professionnel ou pluriactif

Article 1. Définition du contrat de travail

1.1. Nature du contrat de travail¹⁶

L'activité de joueur de rugby professionnel ou pluriactif au sein d'un Club constitue un emploi pour lequel il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi. Cette activité s'inscrit donc dans le champ d'application des articles L. 1242-2-3° et D. 1242-1 du Code du travail.

Le souci d'équité sportive qui se manifeste notamment par l'homologation des contrats de travail, entraîne que le recours au contrat à durée déterminée dit d'« usage » prévu par les articles cités ci-dessus est obligatoire. Le recours au contrat à durée déterminée d'usage doit se faire dans le respect des dispositions de la présente convention et de la réglementation de la LNR.

Les dispositions de la présente convention s'appliquent aux contrats de travail des joueurs rémunérés en contrepartie de la pratique du rugby au sein d'un Club soumis à la réglementation de la LNR. Le contrat est un contrat de travail de joueur « professionnel » si le joueur en fait sa profession exclusive ; à défaut, le contrat est un contrat de travail de joueur « pluriactif ».

Le passage du statut de « professionnel » à celui de « pluriactif » suppose l'accord des deux parties lorsque la seconde activité est exercée dans le cadre d'un contrat de travail ou lorsqu'elle a une incidence sur l'exécution du contrat de travail de joueur de rugby ; à défaut, le joueur en informe le Club.

En cas de désaccord entre les parties, notamment sur les incidences potentielles de ce changement de statut sur les conditions d'exécution du contrat, la partie la plus diligente pourra saisir la Commission juridique aux fins de conciliation.

Les contrats de joueurs professionnels ou pluriactifs sont conclus par les sociétés sportives des Clubs ou, seulement en l'absence d'une telle société, par l'association (situation des Clubs récemment promus en 2^{ème} division professionnelle).

Par ailleurs, à l'exception des joueurs évoluant dans un Club ne disposant pas encore d'un centre de formation agréé, un contrat de joueur professionnel ou pluriactif ne peut s'exécuter qu'à compter d'une saison au cours de laquelle le joueur est âgé de 22 ans au minimum (la saison au cours de laquelle il obtient son 22^{ème} anniversaire étant prise en compte à ce titre).¹⁷ Cette disposition ne fait pas obstacle à la signature anticipée du contrat, dans le respect de la réglementation de la LNR. En outre, cette disposition ne s'applique pas aux joueurs déjà sous contrat professionnel/pluriactif avant la date d'entrée en vigueur de cette modification.

Cette modification entre en vigueur à compter du 20 avril 2010. Par conséquent tous les contrats conclus à compter du 20 avril 2010 devront respecter la disposition du paragraphe ci-dessus, à l'exception des premiers contrats professionnels/pluriactifs conclus à la suite de l'acceptation d'une proposition de premier contrat professionnel présentée au plus tard le 16 avril 2010¹⁸ par le club à un

¹⁶ Modifié par l'Avenant n°20 en date du 2 avril 2010 et par l'Avenant n°45 en date du 21 avril 2015

¹⁷ En pratique, tout joueur qui a célébré son 21^{ème} anniversaire avant le début de la saison (au sens de l'article 1.3. du présent Chapitre) N pourra donc évoluer sous contrat professionnel ou pluriactif lors de la saison N.

¹⁸ Date limite de proposition par écrit de conclusion du premier contrat professionnel par référence à la date de la clôture de la période des mutations 2010.

joueur de son centre de formation, dans les conditions prévues par le Statut du Joueur en Formation.¹⁹

1.2. Objet du contrat de travail

Le contrat est conclu pour l'exercice de l'activité de joueur de rugby au sein du Club, ce qui implique la participation du joueur à toutes activités sportives, matches, entraînements, stages, permettant le maintien de l'état physique nécessaire à l'exercice normal du sport de compétition, ainsi que les activités promotionnelles qui en découlent au bénéfice du Club dans les conditions définies par la présente convention.

1.3. Durée du contrat de travail²⁰

Les contrats sont conclus pour une ou plusieurs saisons sportives, sauf cas particuliers de recrutements en cours de saison prévus par la réglementation de la LNR. Ils s'achèvent impérativement la veille à minuit du début d'une saison sportive (selon la date du début de la saison sportive arrêtée chaque saison par la LNR). Il est précisé que la saison sportive débute normalement le 1er juillet d'une année et s'achève le 30 juin de l'année suivante.

La durée d'un même contrat ne peut être supérieure à 5 saisons sportives, y compris renouvellement tacite prévu contractuellement. Cette durée est ramenée à 3 ans pour les joueurs qui sont issus du centre de formation agréé du Club et qui signent leur premier contrat professionnel ou pluriactif. Cette durée maximum n'exclut pas le renouvellement explicite du contrat ou la conclusion d'un nouveau contrat avec le même Club.

Les parties ont la faculté d'insérer dans le contrat une clause prévoyant que la durée du contrat est d'une ou plusieurs saisons sportives et qu'à son terme le contrat sera reconduit automatiquement, sauf dénonciation expresse par l'une des deux parties, pour une ou plusieurs saisons sportives supplémentaires (le nombre de saisons devant être fixé dans le contrat), sans qu'il soit besoin d'un nouvel accord entre les parties. Dans ce cas, le contrat s'achèvera la veille à minuit du début de la saison sportive suivant la dernière saison d'exécution du contrat.

La faculté de dénonciation de la reconduction du contrat doit être offerte à chacune des deux parties.

En cas de dénonciation par l'une des deux parties de la reconduction, celle-ci devra en informer l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception (la date de l'envoi postal recommandé faisant foi) ou par tout autre moyen permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire, au plus tard à la date fixée au préalable et d'un commun accord dans le contrat.

Les conditions matérielles de la dénonciation prévues dans le contrat revêtent un caractère substantiel.

Au cours de son exécution, l'échéance d'un engagement contractuel ne peut couvrir plus de 5 saisons sportives.

Ledit engagement contractuel peut être constitué d'un contrat espoir suivi d'un contrat professionnel/pluriactif ou d'un contrat professionnel/pluriactif.²¹

1.4. Période d'essai

Quelle que soit leur date de signature, les contrats de joueurs professionnels ou pluriactifs ne peuvent pas comporter de période d'essai.

¹⁹ On entend par « proposition de premier contrat professionnel présentée dans les conditions prévues par le Statut du Joueur en Formation » une proposition de contrat professionnel respectant les conditions de forme et de fond fixées par le Statut du Joueur en Formation pour que le club puisse revendiquer l'indemnité de valorisation de la formation en cas de refus par le joueur et de signature par celui-ci d'une convention de formation et d'un contrat professionnel dans un autre club.

²⁰ Modifié par l'Avenant n°26 en date du 12 avril 2011

²¹ Modifié par l'Avenant n°26 en date du 12 avril 2011

Article 2. Conclusion du contrat de travail²²

La conclusion d'un contrat de travail de joueur professionnel ou pluriactif n'emporte pas automatiquement le droit pour ce joueur de participer aux compétitions organisées par la LNR. Ce droit est subordonné à la réalisation de toutes les conditions fixées par la réglementation de la LNR.

2.1. Principe et portée de l'homologation

Tout joueur percevant une rémunération et/ou des sommes quelconques, autres que des remboursements de frais justifiés, est considéré comme joueur rémunéré et son contrat de travail est soumis à la procédure d'homologation.

Tout contrat, conclu entre un Club et un joueur non homologué est dépourvu d'existence et d'effets, sous réserve des dispositions de l'article 2.3.8.b ci-après relatives aux cas de refus d'homologation pour raisons financières. Il en va de même pour tout avenant, convention, accord, contre-lettre dont l'objet est de compléter le contrat de travail conclu.

Par ailleurs, l'homologation du contrat est une condition préalable à la qualification du joueur dans les compétitions professionnelles organisées par la LNR.

2.2. Entrée en vigueur du contrat²³

2.2.1. Le contrat entre en vigueur à la date et aux conditions prévues au contrat, sous réserve de son homologation. A cet effet, le Club doit, préalablement à la date d'entrée en vigueur prévue au contrat, effectuer, sous la responsabilité du médecin de Club, un examen médical établissant l'absence de contre-indication à la pratique du rugby dans les compétitions professionnelles, conformément au règlement médical de la LNR et joindre ce certificat aux fins d'homologation.

Par exception et dans le cas où les parties seraient matériellement dans l'incapacité de réaliser cet examen médical dans le délai imparti, elles ont la faculté d'insérer dans le contrat de travail une clause prévoyant que l'entrée en vigueur du contrat est conditionnée au passage d'un examen médical démontrant, selon le même référentiel, l'absence de contre-indication à la pratique du rugby professionnel. En tout état de cause cet examen, réalisé sous la responsabilité du médecin de Club, devra impérativement être effectué dès l'arrivée du joueur au sein du Club.

Le joueur ne pourra participer à l'entraînement collectif au sein du Club qu'après réalisation de cet examen. L'homologation du contrat ne pourra intervenir qu'à réception du certificat médical par la LNR.

²² Modifié par l'Avenant n°28 en date du 9 mai 2011

²³ Modifié par l'Avenant n°21 en date du 4 mai 2010

2.2.2. Dès lors que l'Annexe n°7 prévoit que la reprise de l'entraînement collectif peut intervenir avant le premier jour de la saison sportive suivante, l'entrée en vigueur du contrat pour les joueurs changeant de Club à l'intersaison est autorisée entre le 1er juin et le 30 juin sous réserve :

- Que le contrat avec l'ancien Club ait été résilié d'un commun accord préalablement à la date de reprise de l'entraînement avec le nouveau Club ;
et
- Que l'entrée en vigueur du contrat conclu avec le nouveau Club ait été anticipée à compter de la date de la reprise de l'entraînement fixée par le club.

Cette disposition a pour objet de permettre au joueur de reprendre l'entraînement collectif avec son nouveau club avant le 1er jour de la saison sportive suivante.

En aucun cas elle ne saurait permettre à un joueur de participer à des compétitions officielles avec son nouveau Club pour la fin de saison en cours.²⁴

2.3. Procédure d'homologation

2.3.1. Modèle de contrat de travail d'un joueur de rugby professionnel ou pluriactif

A peine de refus d'homologation, les contrats doivent contenir les clauses impératives du modèle annexé à la présente convention.

Les autres clauses sont facultatives et leur utilisation est laissée à la discrétion des parties.

L'obligation d'établir les contrats sur ce modèle ne fait pas obstacle à l'insertion de clauses particulières convenues entre les parties, sous réserve qu'elles respectent les dispositions de la présente convention et de la réglementation de la LNR.

Le contrat soumis à homologation fait notamment apparaître, dans les conditions fixées par la réglementation de la FFR et de la LNR :

- le nom des agents sportifs ou avocats intervenus lors de sa conclusion ;
- l'indication de la partie représentée par chacun d'eux.

2.3.2. Communication de tous les contrats à la LNR aux fins d'homologation

Tous contrats, ainsi que tous avenants, conventions, accords et contre lettres dont l'objet est de compléter le contrat de travail conclu doivent être soumis par le Club à l'homologation dans les conditions fixées par la présente convention et la réglementation de la LNR.

Les signataires d'un accord qui n'a pas été soumis à homologation sont passibles de sanctions disciplinaires prévues par la réglementation de la LNR.

Le joueur a la faculté de saisir la Commission juridique dans l'hypothèse où il aurait connaissance de la non communication par son Club d'un avenant ou d'un contrat à la LNR aux fins d'homologation. Cette saisine sera considérée comme une preuve de la bonne foi du joueur (présomption simple) sous réserve qu'elle intervienne dans un délai raisonnable apprécié par la Commission juridique. Dans cette hypothèse, il appartiendra à l'autre partie de rapporter, le cas échéant, la preuve de la mauvaise foi du joueur.

Tout Club qui aurait connaissance de l'existence de tout contrat ou avenant signé entre un joueur et un autre Club qui le concernerait directement a la possibilité de saisir la Commission juridique.

²⁴ Cet article 2.2.2. s'applique également aux contrats espoirs sous réserve du respect du Statut du Joueur en Formation qui régit l'entrée en vigueur des conventions de formation

2.3.3. Information du joueur de tout accord aux fins d'homologation²⁵

Afin d'assurer l'information du joueur sur l'enregistrement de son contrat et/ou avenant, un état des documents reçus **par la LNR** sera consultable par **le joueur concerné** soit **via l'applicatif métier, soit auprès** du Club, soit **auprès** du représentant de(s) l'organisme(s) représentatif(s) des joueurs au sein des organes de la LNR.

2.3.4. Déroulement de la procédure

Il est rappelé que la procédure d'homologation du contrat et/ou avenant signé s'opère conformément aux dispositions de la présente convention et de la réglementation de la LNR. L'homologation du contrat et/ou avenant relève de la compétence de la Commission juridique, qui peut par ailleurs être sollicitée par écrit par le Club pour avis avant le dépôt du dossier en cas de doute quant à l'homologation d'un contrat et/ou avenant.

Le Club doit adresser un dossier complet dans les conditions fixées par la réglementation de la LNR, étant précisé qu'il appartient à chacune des parties de fournir à cette fin les éléments administratifs relevant de sa responsabilité.

Lorsque le contrat et/ou avenant n'est pas conforme aux dispositions de la présente convention et de la réglementation de la LNR, l'homologation est refusée par la Commission juridique. Le refus d'homologation d'un contrat et/ou avenant peut également être motivé par :

- la présence dans le contrat de clauses manifestement contraires au droit applicable, notamment aux articles L. 1242-1 et suivants du Code du travail (droit applicable aux contrats à durée déterminée) ou de clauses imprécises ou ambiguës ;
- des considérations d'ordre financier, appréciées par la Direction Nationale d'Aide et de Contrôle de Gestion (DNACG) ;
- de non-respect des dispositions légales et réglementaires relatives au versement d'une indemnité de « *valorisation de la formation* » en cas de recrutement d'un joueur issu du centre de formation d'un autre Club.

Dès notification au Club de la décision de refus d'homologation, celui-ci doit en informer le joueur - par tous moyens permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire - dans un délai maximum de 48 heures.

Les sanctions prévues en cas de non-respect de cette obligation par le Club sont fixées par la réglementation de la LNR.

La LNR informe les parties concernées signataires de la présente convention de toute décision de refus d'homologation (1^{ère} instance et appel le cas échéant).

²⁵ Modifié par l'Avenant n°51 en date du 23 juillet 2015

2.3.5. Ordre d'homologation des contrats par la DNACG²⁶

Il est rappelé que l'ordre d'homologation des contrats par la DNACG est le suivant :

La DNACG donnera un avis favorable à l'homologation des contrats en tenant compte en premier lieu de l'ordre chronologique de la signature des contrats (ou avenants prolongeant la durée du contrat le cas échéant) jusqu'à ce que le montant de la masse salariale rentre dans l'encadrement prévu.

Toutefois, quel que soit l'ordre chronologique des signatures, la DNACG devra prendre en considération un minimum de 10 joueurs aptes à évoluer à un poste de 1^{ère} ligne.

A défaut pour la DNACG de pouvoir apprécier l'ordre chronologique des signatures, il sera ensuite tenu compte :

- des joueurs intégrés dans le centre de formation (sous contrat « espoir ») ou issus du centre de formation du Club;²⁷
- **de la chronologie des dates de soumission à homologation.**

2.3.6. Cas particulier de l'homologation des contrats de joueurs étrangers

Les Clubs doivent se conformer aux dispositions légales en vigueur en matière d'emploi de salariés étrangers. Les conditions administratives d'homologation des contrats des joueurs de nationalité étrangère sont fixées par la réglementation de la LNR.

2.3.7. Mise à disposition des contrats et/ou avenants homologués²⁸

Dès lors que les contrats et/ou avenants sont homologués, ils sont **mis à la disposition des Clubs et des Joueurs concernés** dans les conditions prévues par la réglementation de la LNR.

2.3.8. Conséquences d'un refus d'homologation

Les conséquences d'un refus d'homologation sur la relation contractuelle entre les parties sont fixées à l'article 2.1. ci-dessus. Par ailleurs :

a) Refus d'homologation du contrat pour un motif autre que financier

En cas de litige faisant suite à un refus d'homologation du contrat pour un motif autre que financier, la partie la plus diligente pourra saisir la Commission juridique aux fins de conciliation et/ou pour faire constater par la Commission le niveau de responsabilité de chacune des parties au contrat.

Les conditions dans lesquelles le joueur pourra signer un contrat dans un autre Club à compter de la date de la notification de la décision de refus d'homologation sont fixées par la réglementation de la LNR.

b) Refus d'homologation du contrat pour raisons financières

En cas de refus d'homologation pour raisons financières, confirmé en appel ou après expiration du délai d'appel, les missions prévues au contrat autres que celles prohibées du fait de l'absence d'homologation seront exécutées. Ceci concerne la participation aux entraînements qui préserve l'employabilité du joueur et plus généralement à toutes les activités de l'effectif des joueurs, à l'exception des matches de compétitions professionnelles. Dès lors, la rémunération prévue au contrat sera versée par le Club. Ce dispositif s'appliquera jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'un éventuel contrat conclu avec un autre Club, et au plus tard jusqu'à l'expiration de la saison sportive en cours.

²⁶ Modifié par l'Avenant n°51 en date du 23 juillet 2015

²⁷ Joueurs qui étaient au centre de formation du club la saison précédente

²⁸ Modifié par l'Avenant n°51 en date du 23 juillet 2015

En complément de sa rémunération contractuelle, le joueur percevra une prime dont le montant est égal à 1/12^{ème} de sa rémunération fixe totale sur la période courant du début de la saison sportive jusqu'à la date de l'homologation du contrat dans le même Club ou jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'un contrat dans un autre Club. Cette somme sera versée en une seule fois avec la dernière paie de la saison en cours, lors du départ du joueur ou avec celle du dernier mois de la saison.

Le joueur pourra toutefois prendre acte - par tout moyen permettant de faire la preuve de sa réception-, dans un délai n'excédant pas un mois, d'une situation qui affecte l'objet du contrat, à tout le moins en altère un élément et dont la responsabilité incombe au Club. Il sera alors mis un terme à toutes relations entre eux et le joueur percevra une indemnité dans le cadre d'une négociation transactionnelle entre les parties destinée à réparer le préjudice réellement subi.

2.4. Mutations

2.4.1. Mutations définitives²⁹

A peine de refus d'homologation, les contrats de travail des joueurs changeant de Club (y compris ceux en provenance d'une fédération étrangère) sont impérativement signés et **soumis** à homologation pendant la période de signature des contrats fixée chaque saison par la LNR.

Tout joueur qui se trouve empêché de se conformer aux formalités administratives exigées par la présente convention et par la réglementation de la LNR pendant la période de mutations doit donner plein pouvoir à son représentant pour agir en son nom.

Il communique à son Club l'adresse à laquelle le courrier doit lui être expédié par pli recommandé.

2.4.2. Mutations temporaires³⁰

a) Dispositions générales

Les mutations temporaires sont autorisées pour les joueurs sous contrat de joueur professionnel ou pluriactif homologué. Elles sont possibles uniquement entre Clubs français professionnels et ce quelle que soit la division dans laquelle ils évoluent. Pendant la durée de la mutation temporaire, le joueur est mis à la disposition du Club d'accueil. Cette mise à disposition est nécessairement à but non lucratif.

b) Période et durée des mutations temporaires

Les mutations temporaires sont conclues jusqu'au terme de la saison sportive en cours (**sauf accord des parties intervenant dans les conditions prévues par la réglementation de la LNR**).

La mutation temporaire peut être renouvelée une fois **entre les mêmes parties**, sous réserve que le contrat de travail conclu entre le « Club prêteur » et le joueur ne soit pas arrivé à expiration à l'issue de la première saison de mutation temporaire.

Les conditions dans lesquelles peut intervenir une mutation temporaire d'un joueur sous contrat professionnel ou pluriactif, **notamment de réintégration dans le Club prêteur**, sont fixées par la réglementation de la LNR.

c) Conditions des mutations temporaires

Le Club d'accueil assume, pendant la durée de la mutation temporaire, l'ensemble des obligations à la charge de l'employeur : versement de la rémunération et des cotisations correspondantes, prise en charge de l'assurance complémentaire dans le respect de la présente convention.

²⁹ Modifié par l'Avenant n°51 en date du 23 juillet 2015

³⁰ Modifié par l'Avenant n°42 en date du 23 mai 2014

La prise en charge par le Club prêteur d'une partie de la rémunération pendant la durée de la mutation temporaire, qui serait convenue entre les deux Clubs, ne remet pas en cause le versement au joueur par le Club d'accueil de l'intégralité de la rémunération. En tout état de cause, le Club d'accueil devra prendre à sa charge le minima de salaire applicable à la division dans laquelle il évolue conformément à l'Accord de salaire fixé par la Commission paritaire.³¹

La rémunération (hors primes) du joueur ne peut être inférieure à celle prévue par le contrat de travail conclu avec le Club prêteur, sauf accord exprès entre les trois parties (Club prêteur, Club d'accueil, joueur) formalisé dans l'avis de mutation temporaire.

Dans l'hypothèse où les trois parties conviennent expressément que la rémunération versée par le Club d'accueil pendant la durée de la mutation temporaire est inférieure à la rémunération initialement prévue dans le contrat entre le joueur et le Club prêteur, le joueur ne pourra revendiquer ni auprès du Club prêteur, ni auprès du Club d'accueil, une quelconque compensation de cette diminution, sauf dispositions contractuelles contraires.

La mutation temporaire est formalisée par un « *avis de mutation temporaire* », conforme au modèle annexé à la présente convention (Annexe n°4), conclu entre les trois parties et soumis à homologation.

La mutation temporaire ne devient effective qu'après homologation de l'avis de mutation temporaire. A défaut d'homologation, le joueur est maintenu dans le Club prêteur, aux conditions prévues par le contrat de travail conclu entre les deux parties (Club prêteur et joueur).

Article 3. Exécution du contrat de travail

3.1. Obligations du joueur

Le joueur s'engage à respecter, dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, les principes suivants dont les modalités d'application pourront être fixées par le règlement intérieur du Club lorsqu'elles entrent dans son champ de compétence.

1) Le joueur devra participer à toutes les compétitions officielles ou amicales, internationales ou nationales dans lesquelles le Club se trouvera engagé sous réserve du droit de retrait prévu par le Code du travail.

2) Le joueur devra participer aux entraînements dans le cadre de la structure technique du Club, destinés à soigner sa condition physique. Le joueur s'engage à ne pas être en retard ou absent aux entraînements sauf motif justifié.

Il doit respecter strictement les instructions de tout membre de la direction technique du Club dûment habilité et le plan de préparation physique.

3) Le joueur devra adopter l'hygiène de vie qui s'impose à son activité sportive et une conduite, avant, pendant et après les entraînements et matches qui ne puisse porter atteinte aux intérêts de son Club, au renom de son équipe et à l'image du rugby.

4) Le Joueur devra être disponible à la demande du Club pour toute interview réalisée pour ou par la presse, la radio ou la télévision.

5) Le joueur devra se mettre à la disposition des centres scolaires et universitaires sur simple demande de son Club en vue d'y effectuer des démonstrations destinées à l'initiation du rugby, sous réserve de sa disponibilité liée à une autre activité professionnelle lorsque le joueur est lié au Club par un contrat « *pluriactif* ». Le refus du joueur de respecter cette obligation ne pourra lui être reproché dans le cadre de ses relations contractuelles avec le Club que si ce dernier l'a informé par écrit au plus tard 6 jours avant la date de l'action concernée.

³¹ Modifié par l'Avenant n°35 en date du 18 juin 2013

6) Sous réserve des dispositions de l'article 7.2.3. du présent chapitre (cas des chaussures), le joueur devra, notamment en matière d'équipement sportif, respecter dans le cadre de son activité au sein du Club les conventions conclues par le Club avec ses partenaires et fournisseurs, sauf accord particulier écrit entre le Club et le joueur.

7) Joueurs « étudiants »

Le joueur devra informer le Club lors de la signature du contrat (et au cours de son exécution) qu'il s'inscrit ou qu'il est inscrit dans une formation, les conséquences qui en découlent au plan des conditions de travail devant être prévues par le contrat de travail ou par voie d'avenant en cours de saison.

Le joueur « étudiant » est un joueur suivant une formation en cycle secondaire ou universitaire ou une formation diplômante ou qualifiante reconnue par l'Etat ou les partenaires sociaux.

8) Le joueur devra se soumettre aux contrôles anti-dopage tels que prévus par les textes légaux et réglementaires, sous peine de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat pour faute lourde.

9) Le joueur devra se conformer à tout moment à la présente convention, au règlement intérieur du Club, à la réglementation de la FFR, à la réglementation de la LNR ainsi qu'au Règlement relatif au dopage communiqué par le Club.

10) La participation aux entraînements et aux compétitions ne pouvant s'effectuer sans être assuré, le joueur devra souscrire une assurance en responsabilité civile (assurance fédérale proposée par le Club ou assurance personnelle équivalente, copies du contrat et du justificatif du paiement de la prime étant alors communiquées au Club).

11) Le joueur devra être à la disposition du Club pour assister et participer à toutes manifestations promotionnelles ou à toutes actions publicitaires ou commerciales organisées par/ou dans l'intérêt du Club et en dehors du planning hebdomadaire fixé par le Club et nécessitant sa présence physique, sous réserve d'en être informé au préalable par le Club. Le refus éventuel du joueur devra être dûment motivé. En outre, le refus du joueur de respecter cette obligation ne pourra lui être reproché dans le cadre de ses relations contractuelles avec le Club que si ce dernier l'a informé par écrit au plus tard 6 jours avant la date de la manifestation ou de l'action concernée.³²

12) Le joueur ne peut, sauf autorisation expresse du Club, participer à des manifestations sportives autres que celles inscrites au calendrier officiel du Club. Celles-ci comprennent obligatoirement la liste et les dates des compétitions internationales communiquées par la LNR avant le début de chaque saison sportive.

13) Le joueur devra se conformer aux dispositions de la présente convention relatives aux conditions d'utilisation de son image associée à celle de son Club.

3.2. Obligations du Club

1) Le Club devra mettre à la disposition du joueur les équipements collectifs nécessaires à la pratique du rugby, ainsi que l'équipement individuel prévu par le Règlement intérieur dont le Club assurera le renouvellement chaque saison.

2) La participation du joueur aux compétitions relève du pouvoir de sélection des responsables du Club. En revanche, sauf raison médicale ou disciplinaire, le Club ne saurait maintenir l'un des joueurs à l'écart du dispositif mis en place au sein du Club pour la préparation et l'entraînement collectif.

³² Modifié par l'Avenant n°18 en date du 21 septembre 2009

3) Le Club devra préparer et mettre en œuvre la promotion sociale du joueur par l'accès à différents niveaux de culture et de qualification professionnelle. Le Club devra favoriser le plan de carrière et la reconversion du joueur en l'aidant à acquérir une formation parallèle, notamment par la voie d'études et/ou en lui permettant de parfaire et compléter des connaissances déjà possédées et/ou en aidant à son reclassement ou sa reconversion.

Une annexe à la présente convention définit les conditions dans lesquelles sont mutualisées les contributions financières des Clubs relatives à la formation en vue de la reconversion des joueurs.

4) Le Club devra souscrire une assurance complémentaire de groupe respectant les conditions fixées par l'article 6.4. du présent chapitre.

5) Le Club devra permettre au joueur de participer aux entraînements collectifs avec le groupe de joueurs composant le groupe professionnel et aux entraînement individuels et lui donner les moyens de s'entraîner pour lui permettre d'atteindre ou de conserver un niveau de condition physique suffisant à la pratique du rugby professionnel en compétition.

3.3. Discipline et sanctions

Les dispositions ci-dessous ne concernent que la relation entre le joueur et le Club dans le cadre du règlement intérieur du Club et du contrat de travail conclu entre les deux parties ; elles ne visent pas les sanctions d'ordre sportif pouvant être prononcées à l'encontre de tout licencié par les autorités sportives compétentes.

Pour assurer la discipline et le respect des engagements contractés par les joueurs, le Club dispose de sanctions allant de l'avertissement à la mise à pied pour un temps déterminé, à la suspension des effets du contrat et même à la résiliation dans les conditions propres aux contrats à durée déterminée. Ces sanctions, doivent obligatoirement être insérées dans le règlement intérieur du Club dont un exemplaire est remis à chaque joueur avant le début de la saison ou, en cas de mutation, à la signature de son contrat.

Toute sanction infligée par un Club à un joueur sous contrat en application du règlement intérieur du Club doit être prononcée dans le respect de la procédure disciplinaire prévue par le Code du travail.

Chaque absence non autorisée ou non motivée pourra entraîner l'application des dispositions prévues dans le règlement intérieur du Club.

3.4. Reprise de l'entraînement

Le Club doit informer l'ensemble des joueurs, soit par courrier, soit par affichage dans l'entreprise, de la date de reprise de l'entraînement individuel et/ou collectif faisant suite à une période de congés.

Article 4. Rémunérations

4.1. Structure de la rémunération du joueur^{33 34}

La rémunération du joueur comprend un salaire annuel fixe et peut également prévoir :

- la fourniture d'avantages en nature valorisés dans le contrat ;
- des primes liées au respect par le joueur de règles d'éthique (« *primes d'éthique* ») et/ou à son assiduité (« *primes d'assiduité* ») dans son activité au sein du Club ; les conditions d'attribution de ces primes sont fixées soit par le contrat de travail, soit par le règlement intérieur du Club, soit dans un accord d'intéressement ;
- Leur montant total annuel ne peut excéder 15% de la rémunération fixe (salaire plus avantages en nature), chacune de ces deux primes ne pouvant par ailleurs excéder 10% de cette rémunération ;
- des primes liées à la participation du joueur aux matches officiels ou aux résultats sportifs obtenus par le Club ; elles sont allouées sous forme de salaire ou dans le cadre d'un plan d'intéressement, ou d'épargne salariale ;
- toute autre forme de rémunération prévue légalement ou conventionnellement.

Tout élément de rémunération individuel convenu entre les parties, ou garanti par le Club, doit être intégré au contrat de travail (ou précisé par voie d'avenant le cas échéant) et être exprimé en montant brut. En outre, les éléments de rémunération soumis à conditions doivent être fondés sur des critères précis et objectifs prévus soit par le contrat de travail, soit par accord d'entreprise, soit par une décision unilatérale expresse du Club.

4.2. Salaires minima

4.2.1. Dispositions générales

En application de l'article L. 2241-1 et suivants du Code du travail et de l'article 2.3. du chapitre 1 du Titre I du présent accord, une négociation a lieu chaque année en vue de définir les salaires minima applicables aux joueurs.

L'accord conclu sur ce thème fait l'objet d'un « *Accord de salaire* » précisant la période couverte et annexé à la présente convention.

Les salaires minima sont fixés pour une saison sportive (soit normalement du 1er juillet au 30 juin), et correspondent à un temps plein ; ils s'appliquent donc au prorata temporis pour le temps partiel, dans le respect des dispositions de la présente convention relatives à la durée minimum du travail.

Les salaires annuels fixes ne peuvent être inférieurs à ces minima, qu'ils soient versés en douze mensualités ou davantage. Par contre, les avantages en nature ainsi que les différentes primes s'ajoutant éventuellement au salaire annuel fixe, et notamment celles prévues à l'article 4.1. ci-dessus, ne sont pas pris en compte dans les comparaisons avec le minima en vue de rechercher si celui-ci est respecté.

L'accord de salaire prévoit des minima différents pour les joueurs des Clubs de 1^{ère} et de 2^{ème} division professionnelle.

³³ Modifié par l'Avenant n°9 en date du 11 avril 2007

³⁴ Modifié par l'Avenant n°20 en date du 2 avril 2010

4.2.2. Dispositions spécifiques

En outre, le salaire annuel fixe proposé par le Club dans le cadre d'un contrat de travail de joueur professionnel ou pluriactif à l'issue de la formation dans le centre de formation agréé du Club ne peut être inférieur au salaire annuel fixe que le joueur percevait le cas échéant dans le cadre du contrat espoir le cas échéant.

Le montant du salaire minimum du joueur qui signe son premier contrat de joueur professionnel ou pluriactif à l'issue de sa convention de formation doit respecter les minima applicables aux joueurs professionnels ou pluriactifs.

4.3. Obligations relatives au versement des rémunérations

Les rémunérations doivent être versées au plus tard le dixième jour après l'échéance de chaque mois dans les conditions du droit commun, c'est à dire à date fixe et à trente jours au plus d'intervalle.

Les primes sous forme de salaire liées à la participation du joueur aux matches ou aux résultats sportifs obtenus par le Club doivent être versées au plus tard à la fin de la saison sportive concernée.

Conformément aux dispositions du Code du travail, toute réclamation concernant les salaires, indemnités ou primes qui seraient dus à un joueur doit être formulée par ce dernier dans un délai de **trois ans** à compter du jour où le règlement aurait dû être effectué.

A défaut de paiement par le Club de la rémunération dans les conditions ci-dessus, le joueur peut adresser à son Club une mise en demeure, dont une copie doit être envoyée à la Commission juridique.

Le non-paiement par le Club de la rémunération à l'expiration du délai fixé dans la mise en demeure adressée par le joueur constitue une faute grave du Club susceptible d'entraîner la rupture du contrat. Elle est imputable au Club et est susceptible d'ouvrir droit à dommages et intérêts. Dans cette hypothèse, le joueur pourra saisir la Commission juridique, qui pourra exercer une mission de conciliation, et, à défaut de conciliation, constater la possibilité pour le joueur de partir sans délai dans tout autre Club de son choix (professionnel, amateur, étranger). Cette possibilité sera accordée au joueur y compris en cas de paiement par le Club de la rémunération due après expiration de la mise en demeure adressée par le joueur.

Article 5. Conditions de travail

5.1. Durée du travail, Intersaison et Repos

5.1.1. Economie du texte

Plus que pour quel qu'autre profession, pauses et repos sont essentiels dans le rugby, de même que la durée du travail ne doit pas être excessive. Ce sport nécessite en effet une condition physique optimale qui rend indispensable le respect des dispositions légales et conventionnelles imposant des pauses et repos minima ainsi qu'une durée maximum de travail. En effet :

- les dispositions concernant la durée du travail en général, qui comprennent aussi celles relatives aux repos et aux pauses, relèvent d'un objectif de protection de la santé et de la sécurité ;
- la bonne condition physique du joueur conditionne la qualité des prestations, donc les résultats sportifs du Club. Le respect de ces normes contribue donc aussi à une bonne exécution des obligations contractuelles du joueur.

La nature particulière de l'activité d'un joueur, particulièrement son caractère ludique ainsi que la nécessité d'une préparation importante rendent indispensable la déclinaison de la définition légale de la notion de temps de travail effectif. Par ailleurs, si certaines périodes d'activité se répètent semaine après semaine, il en est d'autres qui dépendent soit du calendrier des compétitions, et(ou) soit du fait que tous joueurs ne figurent pas sur la feuille de match. Bien que le rugby soit un sport collectif, l'horaire est donc partiellement individuel, de même que l'horaire collectif varie d'une semaine à l'autre au cours de la saison pour des raisons indépendantes de la volonté du Club.

Il ressort également de ces considérations que la présente convention doit prévoir des dispositions relatives à l'organisation de la période comprise entre deux saisons sportives (« intersaison »).

5.1.2. Intersaison³⁵

Les présentes dispositions s'appliquent aux joueurs sous contrat avec un Club lors de la saison N et déjà sous contrat avec un club (professionnel ou amateur) lors de la saison N-1.

L'intersaison est la période comprise pour un Club entre la fin de sa participation aux compétitions officielles de la saison en cours et le début de sa participation aux compétitions de la saison suivante. L'intersaison comprend des périodes de congés, de préparation physique individuelle (en dehors du Club et au sein du Club) et de préparation collective sans matches officiels. L'intersaison étant à cheval sur deux saisons sportives, les périodes visées ci-dessus peuvent être relatives à ces deux saisons.

L'intersaison comprend pour chaque joueur :

- un minimum de quatre semaines en continu sans présence au Club, comprenant d'une part une période de congés payés, d'autre part une période de préparation physique individuelle ;
- une période de préparation individuelle et collective d'un minimum de quatre semaines en continu à la suite de la période visée ci-dessus, avant que le joueur puisse participer aux compétitions officielles. Cette période peut inclure :
 - o des stages ;
 - o des matches amicaux à compter de la 2^{ème} semaine.

L'application des périodes ci-dessus donne au total un minimum de huit semaines pour l'intersaison (sous réserve des dispositions particulières prévues par l'Annexe n° 7), cette période pouvant être allongée en fonction du calendrier officiel de chaque Club.

Les parties fixent chaque année en Annexe n°7 à la présente convention les conditions d'organisation de cette période d'intersaison, après connaissance du calendrier de la saison à venir.

Le cas des joueurs internationaux mis à la disposition des fédérations sera discuté chaque année dans le cadre de l'Annexe n° 7 après communication du calendrier international de la saison suivante notamment afin que ces périodes soient effectives tout en tenant compte de leur situation particulière.

Dès la fin de sa participation aux compétitions officielles, chaque Club précisera à ses joueurs les dates et conditions de l'intersaison et notamment les périodes de congés payés au titre de l'année en cours, et celles prises par anticipation sur l'année suivante.

Dans la mesure où un joueur mute à l'intersaison, il lui appartient de prévenir son nouveau Club des congés pris entre la fin des compétitions et le dernier jour de la saison, et d'obtenir auprès de lui les mêmes renseignements pour la période d'intersaison commençant le premier jour de la saison suivante. Ces informations devront être communiquées à la Commission juridique par le nouveau

³⁵ Modifié par l'Avenant n°21 en date du 4 mai 2010

Club auquel le joueur devra donc communiquer toutes indications utiles sur sa situation dans son précédent Club.

Sans préjudice des éventuelles conséquences dans la relation contractuelle entre le Club et le(s) joueur(s) concerné(s), tout manquement aux dispositions du présent article est susceptible de sanctions disciplinaires prévues par la réglementation de la LNR.

5.1.3. Repos

a) Pauses

Une durée minimale de pause sur les lieux d'entraînement doit être respectée entre deux séances de travail lorsque la durée de la première séance atteint 6 heures. Cette durée est au minimum de 20 minutes. Ne sont pas concernés les temps pour se rendre sur un terrain adverse (ou sur un terrain neutre) ou en revenir dès lors que sont utilisés des moyens de transport collectifs.

b) Repos quotidien

Une durée minimale de repos de 11 heures entre deux jours de travail doit impérativement être respectée. Elle peut toutefois être réduite à neuf pour le repos suivant la fin d'un temps de déplacement pour jouer à l'extérieur.

c) Repos hebdomadaire

Compte tenu de la nature de l'activité du Club, assimilé à une entreprise de spectacle, il est fait dérogation au repos dominical, certains matches étant par ailleurs programmés le dimanche.

Tout joueur a droit à un repos hebdomadaire pour chaque semaine civile de travail. Le jour de repos est identique pour tous les joueurs du Club. La durée du repos hebdomadaire est de 35 heures en continu comprenant la période de 0 H 00 à 24 H 00 du jour calendaire de repos. Cette durée peut être réduite à 33 heures lorsque, lors de la journée précédente ou suivante, a été effectué un déplacement pour un match à l'extérieur.

d) Repos entre deux matches

Les parties signataires de la présente convention reconnaissent que la protection de la santé des joueurs implique que soient prises en compte les préconisations médicales - pouvant être sollicitées par chacune des parties signataires - pour fixer la fréquence de leur participation aux matches officiels.

Les représentants des parties signataires veilleront, par le biais de leurs représentants au sein de la LNR, au respect de ce principe au moment de l'élaboration du calendrier et des réglementations s'y rapportant.

e) Travail de nuit

Le travail de nuit est prohibé. Est travail de nuit celui effectué entre minuit et sept heures.

5.1.4. Durée du travail

a) Temps de travail effectif

a)1. Ce sont ceux que le joueur consacre notamment aux :

- Matches proprement dits, qu'il soit sur le terrain ou simplement sur la feuille de match ;
- Entraînements collectifs, ainsi que les entraînements individuels s'ils sont commandés par l'entraîneur ;
- Séances de musculation, et plus généralement d'entretien de la forme physique, imposées par l'entraîneur ;
- Rencontres avec le médecin du Club, les kinésithérapeutes, le diététicien et d'une manière plus générale tous les auxiliaires médicaux dont l'assistance s'avère nécessaire pour l'entretien et le contrôle de l'état physique et mental ;
- Repas post matches pris en commun à la demande du Club ;
- Séances d'analyses vidéo.

a)2. Sont également des temps de travail effectif les périodes consacrées par le joueur à la participation à des manifestations promotionnelles et à des actions publicitaires et/ou commerciales à la demande du Club et visant à utiliser le joueur pour la promotion du Club ou de ses partenaires commerciaux ainsi qu'à des actions d'intérêt général.

a)3. Ne sont pas des temps de travail effectif ceux consacrés aux déplacements pour se rendre sur le lieu de la compétition lorsque le match a lieu à l'extérieur, chez l'adversaire ou sur terrain neutre, et ce quel que soit le mode de transport. La part de ces temps de déplacement indiqué dans la durée du travail correspondant à l'horaire collectif de travail n'entraîne toutefois pas de perte de salaire.

b) Durée effective du travail

Eu égard à la nature particulière de l'activité et spécialement du calendrier des compétitions établi par la LNR, l'horaire collectif est inévitablement inégalement réparti sur l'ensemble de la saison.

L'ensemble des activités énumérées à l'article 5.1.4.a. représente, sur l'ensemble de la saison, une durée n'excédant pas 1600 heures auxquelles s'ajoute la journée de solidarité définie à l'article L. 3133-7 du Code du travail, soit 1 607 heures. Ce chiffre concrétise la durée du travail normale du professionnel ainsi que du pluriactif s'il est engagé dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein. C'est sur la base de cette durée que sont fixés contractuellement la rémunération annuelle effective, ainsi que les minima prévus à l'article 4 ci-dessus.

Si, quelle qu'en soit la raison, le temps de travail annuel effectif d'un joueur excède ce seuil défini ci-dessus à la fin de la saison, les heures excédentaires donnent droit à un repos compensateur égal à 110 % de leur montant, la date de prise du repos étant fixée pour ne pas gêner les entraînements. Si le contrat prend fin à l'issue de la saison au cours de laquelle ces heures ont été identifiées, le joueur percevra, avec le salaire du dernier mois d'activité, la rémunération de ces heures supplémentaires assortie d'une majoration de 10%. Le taux de chacune de ces heures sera obtenu en divisant la rémunération annuelle par 1 607 heures. Toutefois, cette disposition ne sera pas opposable au Club dès lors que ce dépassement résulte de la sélection du joueur dans une équipe nationale.

L'horaire collectif est concrétisé par l'accomplissement de toutes les activités énumérées à l'article 5.1.4.a. Les dépassements individuels de l'horaire collectif qui peuvent naître de ces activités donneront lieu à un repos compensateur égal à 110% pris aux mêmes périodes et dans les conditions que prévu à l'alinéa ci-dessus. Si les repos ne sont pas pris à la date de cessation du contrat, ils donneront droit à rémunération majorée de 10% dans les conditions prévues à l'alinéa ci-dessus.

c) Répartition de l'horaire

Les exigences nées du calendrier des compétitions conduisent à répartir le temps de travail de manière inégale d'une semaine sur l'autre.

De ce fait, le seul module pertinent pour déterminer les modalités de répartition de l'horaire collectif est la saison, ce qui peut justifier la mise en place d'un horaire aménagé sur la saison en application des articles L. 3122-2 et suivants du Code du travail.

Dès que le calendrier des compétitions est établi par la LNR, chaque Club établit son programme indicatif (nécessairement différent d'un Club à l'autre) et le communique aux joueurs par voie d'affichage et le cas échéant individuellement.

La modification collective de l'horaire de travail se fera par voie d'affichage, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai pouvant être supprimé dans l'hypothèse où la modification de l'horaire résulterait d'un événement indépendant de la volonté du club (conditions climatiques, créneaux d'utilisation d'un terrain d'entraînement, ...).

La modification individuelle du planning de travail se fera par notification individuelle sous réserve d'un délai de prévenance de 24 heures. Ce délai pouvant être supprimé en cas de sélection ou de non sélection des joueurs à la participation à un match officiel auquel le club participe.

La durée effective du travail en cours d'une semaine civile ne peut excéder 48 heures. Le nombre de semaines concernées par cette durée maximum hebdomadaire est fixé chaque année en fonction du nombre de semaines au cours desquelles ont lieu des déplacements chez un adversaire nécessitant de dormir sur place.

Du fait de l'impact du recours aux contrats à durée déterminée d'usage sur le rythme des saisons sportives, n'a pas à être particulièrement traité le problème de la rémunération des joueurs n'ayant pas exercé durant la totalité de la saison. En cas de rupture anticipée d'un commun accord du contrat de travail ou de conclusion du contrat en cours de saison, les heures excédant le seuil fixé par proratisation du total des heures fixées au b) ci-dessus au nombre de mois d'activité sont traitées de la même manière que celles excédant 1 607 heures sur la saison.

d) Temps partiel³⁶

Le recours au contrat de travail à temps partiel n'est possible que pour les pluriactifs.

Compte tenu des exigences de l'activité de joueur de rugby et de l'obligation des Clubs en matière de santé et de sécurité, le contrat de travail d'un joueur de rugby « *pluriactif* » est nécessairement conclu pour un minimum de 24 heures hebdomadaires ou son équivalent sur l'année tel que défini ci-après.

Les heures complémentaires sont en principe interdites ; elles ne sont exceptionnellement admises que par accord exprès entre les parties dans les limites prévues à l'article L. 3123-17 du Code du travail, et à condition qu'elles soient compatibles avec les obligations incombant au joueur à l'égard du second employeur.

La nature de l'activité minimum du joueur fait que son horaire, même s'il est inférieur à la durée légale, doit varier d'une semaine à l'autre suivant la même amplitude que celle des joueurs à temps complet sur le fondement des quatre types d'horaires identifiés à l'article 5.1.4.c. ci-dessus. De ce fait, la durée contractuelle du travail est fixée à l'année et est au minimum de 1 102 heures pour la saison sportive.

³⁶ Modifié par l'Avenant n°39 en date du 3 décembre 2013

Conformément aux dérogations à la durée minimale de travail du salarié à temps partiel de vingt-quatre heures par semaine prévues à l'article L. 3123-14-2 du Code du travail, au vu des éléments de fait - et notamment de la durée du travail du joueur dans sa seconde activité professionnelle si elle risque d'entraîner un dépassement de la durée hebdomadaire maximum du travail – le contrat de travail d'un joueur pluriactif prévoyant une durée du travail inférieure à 24 heures hebdomadaires pourra être homologué par la Commission Juridique sous réserve :

- que le salarié en fasse la demande écrite et motivée au Club pour cumuler plusieurs activités ;
- que la durée du travail dans le cadre du contrat de joueur de rugby soit au minimum d'un mi-temps ;
- que la rémunération annuelle du joueur ne soit pas inférieure au prorata (24/35^{ème}) de la rémunération annuelle minimum applicable dans la division où évolue le joueur telle qu'elle résulte de l'accord de salaires en vigueur pour la saison considérée³⁷

e) Information et contrôle

L'horaire collectif prévisionnel établi à partir du calendrier des compétitions est affiché sur le tableau de la direction. Les dépassements individuels de la durée du travail correspondant à des horaires collectifs (rendez-vous avec le staff médical et paramédical, participations à des manifestations promotionnelles et/ou commerciales à la demande du Club...) sont reproduits dans un registre indiquant la date de l'événement, la durée du temps qui y est consacré, le nom des joueurs y ayant participé.

f) Désaisonnalisation du salaire

La rémunération mensuelle versée au joueur sur la base de sa rémunération annuelle contractuelle pour 1 607 heures par an est indépendante de l'horaire réel de chaque mois, la présente disposition consacrant une dérogation aux articles L. 3242-3 et L. 3242-4 du Code du travail. Ceci vaut aussi pour le joueur à temps partiel à l'année.³⁸

5.2. Congés payés

5.2.1. Définitions

Sont visés dans cet article les congés payés proprement dits, à savoir les périodes visées aux articles L. 3141-1 et suivants du Code du travail.

Ces périodes de congés payés sont à distinguer du repos hebdomadaire (article 5.1.3 ci-dessus), du repos entre deux matches, et des périodes de préparation physique sous l'autorité du Club ou en application des directives données par celui-ci.

5.2.2. Durée des congés

La durée du congé annuel défini aux articles L. 3141-1 et suivants du Code du travail est de 3 jours ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée du congé exigible puisse excéder 36 jours ouvrables soit 6 semaines (ce dispositif englobant les éventuels jours supplémentaires liés au fractionnement).

Le contrat du joueur étant conclu obligatoirement par une ou plusieurs saisons sportives, la période de référence prévue à l'article L. 3141-11 du Code du travail, et la période de congés, telle qu'elle est

³⁷ Modifié par l'Avenant n°1 en date du 25 juin 2005

³⁸ Modifié par l'Avenant n°18 en date du 21 septembre 2009

définie à l'article L. 3141-13 du Code du travail, courent du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, cette période de référence correspondant à la saison sportive.

5.2.3. Période des congés³⁹

a) Définition des périodes de congés⁴⁰

Une partie de ces congés peut être prise par anticipation.

La définition des périodes de congés est étroitement liée d'une part au rythme de la saison sportive, d'autre part au calendrier des entraînements et des compétitions de chaque Club ainsi qu'aux obligations sportives des joueurs.

Il est précisé que le 25 décembre est un jour de congés, à l'exception des saisons où une journée de Championnat de France professionnel se déroulerait le 26 décembre.

Les périodes de congés sont fixées chaque saison en fonction des calendriers et rapportées dans l'Annexe n°7.

b) Obligation d'information auprès de la Commission juridique

Chaque Club de 1^{ère} et 2^{ème} division professionnelle devra informer la Commission juridique des dates exactes des périodes de congés arrêtées au sien du Club dans les conditions fixées par l'Annexe n°7.

c) Situation des joueurs en arrêt de travail

Dans l'hypothèse où l'arrêt de travail d'un joueur se poursuit au-delà de la période de congés payés initialement fixée, le Club devra accorder avant la fin de la saison sportive en cours d'une période de congés payés d'une durée correspondant à celle que le joueur aurait dû avoir s'il n'avait pas été en arrêt de travail.⁴¹

5.2.4. Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés est égale au salaire que le joueur aurait perçu s'il avait travaillé au cours de la même période.

Dès lors qu'il a respecté les dispositions prévues à l'article 5.2.3. ci-dessus, le Club sera dégagé de toute responsabilité quant à la compensation financière des congés dont le joueur n'aurait pas pu bénéficier du fait de sa sélection en équipe nationale.

Le salaire annuel du joueur est défini en tenant compte de la rémunération de la période de congés. Au cas où, quelle qu'en soit la raison, une partie des droits à congés ne serait pas prise à la date d'expiration du contrat de travail, une indemnité compensatrice de congés est due et est versée avec la paie du dernier mois d'activité. L'indemnité compensatrice n'est pas due en cas de résiliation du contrat consécutive à une faute lourde du joueur. Pour sa détermination, ne sont pris en compte que les salaires mensuels et les différents éléments de rémunération à l'exclusion des primes ayant un caractère exceptionnel et / ou aléatoire.

³⁹ Modifié par l'Avenant n°21 en date du 4 mai 2010

⁴⁰ Modifié par l'Avenant n°46 en date du 20 mai 2015

⁴¹ Modifié par l'Avenant en date du 15 juin 2009

5.3. Hygiène et sécurité

5.3.1. Prescriptions générales

L'état de santé satisfaisant du joueur étant déterminant dans sa capacité à jouer, l'inaptitude à la pratique du rugby professionnel justifie la non conclusion du contrat de travail.

Le Club doit tout mettre en œuvre pour que le joueur soit dans des dispositions physiques ou mentales optimales pour l'exercice de son activité. A cet effet, le Club doit mettre en place la logistique médicale et les installations adaptées à l'exercice de cette activité lors des entraînements et des matches.

Il appartient au joueur et à l'encadrement sportif de contribuer à ces conditions de travail en se présentant aux matches et entraînements dans les conditions requises.

Les stratégies en ce domaine doivent faire l'objet, avant d'être arrêtées, d'une consultation préalable du comité d'entreprise, du CHSCT, ou à défaut des délégués du personnel. Par ailleurs, les litiges se rapportant aux conditions de travail en général pourront être soumis à la procédure de conciliation prévue à l'article 1.1.3 du chapitre 2 du Titre I de la présente convention. Enfin, les Clubs prendront toutes mesures pour que soient strictement respectés les repos minima tels qu'ils résultent de l'article 5.1.3. ci-dessus.

5.3.2. Hygiène

La Commission médicale de la LNR, composée de spécialistes de la médecine sportive est chargée de proposer les conditions impératives d'hygiène à respecter lors des rencontres et des entraînements. Après diffusion de ce règlement par la LNR, il appartient au Club de le communiquer au comité d'entreprise, au CHSCT ou à défaut aux délégués du personnel.

Les Clubs mettent à la disposition des joueurs des équipements et des matériels adaptés à l'objectif défini à l'article 5.3.1 ci-dessus et à la réglementation en vigueur.

5.3.3. Sécurité

La pratique du Rugby est une activité à risques. Les Clubs doivent organiser entraînements et rencontres, tant officielles qu'amicales, de manière à respecter scrupuleusement les conditions impératives résultant des lois et règlements touchant à la sécurité, y compris la réglementation fédérale s'y rapportant.

Leur non-respect, s'il matérialise un état de risque grave, peut justifier l'exercice, par les joueurs, du droit de retrait prévu à l'article L. 4131-1 du Code du travail. Il peut aussi constituer un motif de conflit collectif.

Les Clubs sont tenus d'informer, par tous moyens adaptés, les joueurs des règles applicables aux conditions d'exercice de leur activité mais aussi, plus généralement, de les sensibiliser aux risques du métier et des comportements qu'ils induisent. Une formation est organisée à l'initiative et sous la responsabilité du Club au bénéfice de tout joueur concluant son premier contrat professionnel ou pluriactif sur les risques encourus et les règles applicables en matière de sécurité. En outre, tout joueur concluant son premier contrat professionnel ou pluriactif bénéficie d'une séance d'information sur les règles particulières mises en œuvre par le Club.

De leur côté, les joueurs doivent respecter les obligations qui leur incombent du fait de ces règles et, plus généralement, toutes les consignes édictées par le Club, sous peine de sanctions disciplinaires prévues par le règlement intérieur.

5.3.4. Santé

a) Médecine du travail

Tout Club est tenu, soit d'adhérer à un service interentreprises de médecine du travail, soit, s'il remplit les conditions le lui permettant, de mettre en place un service autonome. Les délégués du personnel représentant le collège des joueurs peuvent faire connaître leur opinion au médecin du travail dans le cadre des visites des installations.

Tout joueur doit subir les examens prévus dans le cadre de la législation relative à la médecine du travail.

Les dispositions ci-dessus seront adaptées dès lors que serait mis en place un service de médecine de travail spécifique au sport professionnel.

b) Médecine du sport

b)1. Encadrement médical

Tout Club doit disposer d'un encadrement médical (médecin, kinésithérapeutes) conforme au règlement médical de la LNR. Le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel représentant le collège des joueurs, est informé de l'organisation de cet encadrement médical par un document établi par les dirigeants. Les Clubs prennent toutes dispositions pour que le suivi médical des joueurs soit assuré, notamment au regard des exigences définies par le règlement médical de la LNR.

b)2. Visite médicale de non contre-indication

Les examens destinés à établir l'absence de contre-indication à la pratique du rugby dans les compétitions professionnelles sont effectués dans les conditions prévues à l'article 2.2. du présent chapitre.

S'ils démontrent une contre-indication médicale, le joueur aura la possibilité de saisir la Commission médicale de la LNR aux fins de désignation d'un médecin expert pour réalisation d'une contre-expertise.

b)3. Suivi médical

Le joueur a la liberté de consulter tout praticien de son choix en dehors de la structure médicale du Club. Néanmoins, compte tenu de la nécessité de cohérence du suivi médical de l'ensemble des joueurs de l'effectif, il lui est recommandé :

- de consulter le médecin du Club en cas de problème médical lié à son activité professionnelle de joueur de rugby ;
- dans le cas d'une consultation d'un médecin extérieur au Club pour une pathologie liée à son activité professionnelle de joueur de rugby, de demander au médecin du Club toute information susceptible d'aider le diagnostic et le traitement donné lors de cette consultation extérieure ;
- En cas de mise en œuvre de soins en-dehors de la structure médicale et paramédicale habituelle du Club, il est recommandé que les informations utiles liées à son activité professionnelle soient transmises au praticien soit par le joueur lui-même, soit par le médecin du Club à la demande du joueur ;
- d'informer le médecin du Club - soit directement soit par l'intermédiaire de ce praticien extérieur au Club – préalablement à la mise en œuvre de tout traitement prescrit en-dehors de la structure médicale du Club, de manière à ce que le médecin du Club puisse en mesurer les conséquences éventuelles sur l'activité du joueur ;
- Lors de la réunion annuelle relative à la lutte contre le dopage, organisée au sein du Club en début de saison, les joueurs de l'effectif recevront une information sur ces recommandations.

c) Prévention et lutte contre le dopage

Clubs et joueurs sont tenus de respecter sans réserve, sous peine de sanctions, les dispositions légales et réglementaires relatives à la lutte contre le dopage. Les joueurs s'engagent, sous peine de sanctions disciplinaires prévues au règlement intérieur du Club, à ne pas recourir aux produits inscrits sur la liste des substances et procédés dopants.

Les sanctions disciplinaires prononcées par les instances sportives peuvent, s'il y a lieu et à l'initiative du Club, faire l'objet de sanctions disciplinaires au regard du droit du travail en conformité avec le règlement intérieur du Club.

Chaque Club mène en son sein toutes activités de prévention et met en œuvre tous moyens d'information des joueurs destinés à réduire le risque de recours à de telles pratiques compte tenu des conséquences sur la santé, ceci dans le respect des normes fixées par le règlement médical de la LNR.

Clubs et joueurs sont également tenus de se conformer au suivi biologique longitudinal tel que défini par le règlement médical de la LNR.

Article 6. Protection sociale

6.1. Affiliation à la sécurité sociale

Les joueurs relèvent du régime général de sécurité sociale en vertu de l'article L. 311-2 du Code de la Sécurité Sociale. Le Club doit se conformer à l'ensemble des obligations en résultant pour les employeurs à l'égard des organismes de sécurité sociale et des joueurs.

6.2. Retraite complémentaire

La qualité de salarié relevant du régime général de sécurité sociale implique, en application des articles L. 921-1 et suivants du Code de la Sécurité Sociale, l'affiliation des joueurs à la caisse de retraite complémentaire obligatoire relevant de l'ARRCO, à laquelle le Club adhère pour l'ensemble de son personnel. Pour l'application de cette obligation d'affiliation, il est expressément convenu que, du fait de leur fonction, les joueurs sont exclus du bénéfice du régime de retraite des cadres.

La quote-part salariale de la cotisation correspondante est prélevée mensuellement sur la paye du joueur.

6.3. Garantie contre le risque de chômage

La qualité de salarié relevant du régime général de sécurité sociale implique, en application des articles L. 5421-1 et suivants du Code du travail, l'affiliation des joueurs au régime d'assurance chômage géré par l'UNEDIC. La quote-part salariale de la cotisation correspondante est prélevée mensuellement sur la paye du joueur.

6.4. Prévoyance collective⁴²⁴³

Quelle que soit leur ancienneté, les joueurs entrant dans le champ d'application de la présente convention bénéficient des prestations de sécurité sociale et :

a) Pendant les 28 premiers jours d'arrêt de travail, d'un complément par le club permettant le maintien intégral de leur rémunération nette à compter du premier jour d'arrêt de travail, que celui-ci résulte de maladie ou d'accident de travail, le Club complétant en net le montant des indemnités journalières de sécurité sociale. Ces indemnités sont dues jusqu'à la date de rupture ou d'expiration du contrat de travail et au plus tard pendant les 28 premiers jours de l'arrêt de travail.

b) De garanties collectives de prévoyance, dont l'assiette des cotisations et des prestations est plafonnée à 6 fois le plafond des cotisations de sécurité sociale, couvrant les risques :

- d'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident du travail à partir du 29ème jour d'arrêt de travail et ceci jusqu'à concurrence de 80 % de la rémunération brute mensuelle plafonnée ;
- Décès ;
- Perte de licence (au sens de l'incapacité totale et définitive à la pratique du rugby dans les compétitions professionnelles).

c) Du bénéfice des prestations du régime de prévoyance prévues en Annexe n°6 dans le cas d'une incapacité définitive : pendant toute la durée de suspension du contrat de travail et pendant le délai d'un mois qui suit la 2^{ème} visite médicale constatant son incapacité définitive, que celle-ci résulte de maladie ou d'accident de travail et ce, même si malgré l'état d'incapacité d'exercer son activité de sportif professionnel, le joueur ne perçoit pas les indemnités allouées par la caisse primaire (dans ce cas les prestations complémentaires objet du présent alinéa sont augmentées de la valeur de celles-ci). Toutefois, lorsque le joueur bénéficie des prestations servies par la sécurité sociale au titre de l'indemnisation de l'incapacité temporaire de travail (Livre IV, Titre III, Chapitre III, articles L. 433-1 et suivants du Code de la sécurité sociale), celles-ci s'imputent au montant de la rémunération maintenue.

Les garanties visées aux points a, b et c (dont l'assiette est plafonnée pour les seules garanties visées aux points b) et c) sont constituées de la rémunération comprenant le salaire fixe, les primes d'éthique et d'assiduité, les avantages en nature (les primes de participation ou de résultat étant exclues), versée lors de la saison sportive en cours au jour de l'événement matérialisant le sinistre, laquelle est actuellement fixée du 1er juillet au 30 juin. Dans le cadre des garanties visées aux points b et c, pour

⁴² Modifié par l'Avenant n°20 en date du 2 avril 2010

⁴³ Modifié par l'Avenant n°48 en date du 20 mai 2015

la détermination, s'il y a lieu, de la rémunération mensuelle, la rémunération brute annuelle prévue dans le contrat de travail est divisée par 12.

La date prise en compte pour l'application des garanties autres que la Perte de licence est le jour de l'événement matérialisant le sinistre.

La date prise en compte pour l'application de la garantie Perte de licence est le 1er juillet de la saison sportive lors de laquelle est constatée l'incapacité temporaire de travail donnant naissance, sans reprise d'activité, à une incapacité définitive.

La nature et le taux des garanties prévues aux points b et c ci-dessus, le montant et la répartition des contributions nécessaires à leur financement, les droits à information individuelle et collective des participants font l'objet d'une annexe à la présente convention. De ce fait, l'entrée en vigueur des droits et obligations relatifs à la prévoyance collective est subordonnée à la signature de cette annexe. Dans le cadre de la première des deux négociations annuelles prévues à l'article 2.3. du chapitre 1 du Titre I de la présente convention, les parties examineront, sur la base d'un rapport précisant les résultats enregistrés, les éventuelles modifications à y apporter.

La commission paritaire de la convention collective du rugby professionnel examinera également chaque année la situation de l'ensemble des Clubs en ce qui concerne les conditions de mise en œuvre de ces garanties collectives de prévoyance. Un comité paritaire – dont la composition sera définie chaque année – est constitué en son sein pour suivre l'ensemble des questions de prévoyance. Il peut, au vu des informations qu'il aura examinées, proposer toute modification de la présente annexe et sera le cas échéant chargé de la gestion de tout fond qui serait constitué en vue de la gestion de tel ou tel des risques ci-dessus.

L'assureur doit fournir au club et à la commission paritaire, une fois par an, le bilan des opérations pour l'exercice écoulé sur la base des exigences réglementaires et conventionnelles. Le bilan sera communiqué, sous la responsabilité du Club, au comité d'entreprise (à défaut aux délégués du personnel).

Qu'il s'agisse du maintien direct de la rémunération par le Club ou des garanties collectives de prévoyance prévues au point b ci-dessus, les indemnités journalières substitutives à la rémunération ne sont dues qu'en complément de celles versées par le régime général de sécurité sociale. Par exception à ce principe, le maintien direct de la rémunération, ainsi que les prestations du régime de prévoyance prévues en Annexe n°6, bénéficient au joueur pluriactif qui, malgré l'état d'incapacité d'exercer son activité de sportif professionnel, ne perçoit pas les indemnités allouées par la caisse primaire uniquement du fait de la poursuite de son activité pour le compte de son second employeur.

Au vu du plafonnement des garanties de prévoyance collective, il peut être de l'intérêt du joueur de souscrire une assurance individuelle complémentaire.⁴⁴

Les conditions d'entrée en vigueur de ces garanties sont fixées en Annexe n°6 à la présente convention.

Un contrôle médical, portant sur la réalité de l'état de santé à l'origine de l'arrêt de travail lorsque le joueur n'a pas respecté les recommandations relatives au suivi médical prévues à l'article 5.3.4.b du présent chapitre portant sur l'impact des soins et traitements reçus sur son état d'incapacité de pratiquer le rugby, peut être effectué. Les résultats de ce dernier peuvent remettre en cause le versement des sommes prévues au a) et b) du présent article.

⁴⁴ Modifié par l'Avenant n°16 en date du 15 juin 2009

Article 7. Exploitation de l'image et du nom du joueur et/ou de l'entraîneur dans le cadre de l'exécution du contrat de travail⁴⁵

7.1. Définitions

7.1.1. Image du joueur ou de l'entraîneur

Au sens du présent texte, l'image du joueur ou de l'entraîneur est notamment constituée par l'utilisation, l'imitation ou la reproduction de celle-ci sur quelque support et sous quelque forme que ce soit mais également par tout autre élément de la personnalité du joueur ou de l'entraîneur (nom, voix, silhouette etc.) lorsque ces éléments peuvent lui être attribués.

L'image individuelle du joueur ou de l'entraîneur, ainsi définie, lui appartient.

A ce titre, il peut réaliser à son profit toute action individuelle, de caractère commercial, publicitaire ou promotionnel, portant sur son image mais sans référence à l'image du Club, sauf accord de celui-ci. Ces actions doivent être préalablement portées à la connaissance du Club pour information, soit lors de la conclusion du contrat de travail, soit en cours d'exécution du contrat de travail préalablement à la signature avec un tiers.

La liberté d'exploitation de l'image individuelle du joueur ou de l'entraîneur peut être subordonnée au respect des intérêts légitimes du Club qui l'emploie. A cet effet, le contrat de travail peut interdire que les actions d'exploitation de l'image individuelle du joueur ou de l'entraîneur bénéficient à une entreprise concurrente de partenaires commerciaux significatifs du Club. Dans ce cas, la liste des gammes de produits ou de services réservées à ces derniers devra être précisée dans le contrat de travail, ainsi que les conditions dans lesquelles elle peut être modifiée en cours d'exécution de ce contrat.

7.1.2. Image du Club

Au sens du présent texte, l'image du Club est notamment constituée par l'utilisation, l'imitation ou la reproduction de ses noms, emblèmes et/ou signes distinctifs qui peuvent faire l'objet d'un dépôt à l'INPI, mais également par tout autre élément renvoyant à l'image collective de ses équipes, passées et présentes.

Le Club est seul habilité à utiliser ou autoriser l'utilisation de son image telle que définie ci-avant.

7.1.3. Image associée

L'image est considérée comme « associée » lorsqu'elle associe à la fois l'image du Club et l'image d'un ou plusieurs joueur(s) et/ou entraîneur(s). Cette image associée peut être « collective » ou « individuelle ».

On entend par « image associée collective », l'utilisation ou la reproduction sur un même support d'une manière identique ou similaire de l'image de 3 joueurs et/ou entraîneurs au moins de l'effectif, réalisée ou captée dans l'exercice normal de leurs activités professionnelles. En deçà de ce seuil, il s'agit d'une exploitation de l'image individuelle du joueur ou de l'entraîneur associée à celle du Club (ci-après « image associée individuelle »).

L'image du joueur et/ou de l'entraîneur, lorsqu'elle est associée (à titre individuel ou à titre collectif) à l'image du Club, est soumise à des conditions d'exploitation spécifiques développées ci-après.

7.2. Exploitation de l'image des joueurs et/ou entraîneurs dans le cadre du contrat de travail

Le présent article vise la reproduction ou toute autre utilisation de l'image du joueur et/ou de l'entraîneur, associée à celle du Club, association dénommée « image associée » et ce sur tout support et/ou par tout moyen.

⁴⁵ Modifié par l'Avenant n°16 en date du 15 juin 2009

7.2.1. Exploitation de l'image associée collective

Le Club informera l'ensemble des joueurs et entraîneurs des conditions d'utilisation de l'image associée collective dans les conditions prévues ci- dessous.

7.2.1.1. Exploitation de l'image associée collective par le Club

Le Club est habilité à utiliser à son profit l'image associée collective des joueurs et/ou entraîneurs et ce sur tout support et par tout moyen.

7.2.1.2. Exploitation de l'image associée collective par un tiers

Le Club pourra autoriser ses partenaires commerciaux à utiliser à leur profit, sur tout support et par tout moyen, l'image associée collective des joueurs et/ou entraîneurs, dans des conditions mettant en évidence le partenariat existant avec le Club et non avec un ou des joueurs et/ou entraîneurs en particulier. Ainsi, le support concerné ne devra pas laisser apparaître que les joueurs et/ou entraîneurs concernés font individuellement la promotion d'une société ou d'un produit.

A défaut de respecter cette condition, l'accord de chacun des joueurs et/ou entraîneurs dont l'image est utilisée sera requis.

7.2.2. Exploitation de l'image associée individuelle

7.2.2.1. Exploitation de l'image associée individuelle par le Club

Le Club peut utiliser à son profit l'image individuelle du joueur ou de l'entraîneur associée à celle du Club pour :

- Assurer sa promotion ou celle des compétitions auxquelles il participe ;
- La commercialisation sous forme de « *produits dérivés* » des équipements sportifs suivants portés à l'occasion d'un match : maillot, short et chaussettes (et autres équipements prévus contractuellement le cas échéant).

Le Club informera en début de saison l'ensemble des joueurs et entraîneurs des modalités d'application de ces dispositions pour la saison à venir.

En dehors de ces cas, le Club devra obtenir l'accord du joueur ou de l'entraîneur concerné pour l'exploitation de son image associée individuelle.

7.2.2.2. Exploitation de l'image associée individuelle par un tiers

L'exploitation par un partenaire commercial du Club de l'image individuelle d'un joueur ou d'un entraîneur de l'effectif associée à celle du Club requiert l'accord préalable du (des) joueur(s) et/ou de (des) l'entraîneur(s) dont l'image est utilisée ainsi que celui du Club.

7.2.3. Port des équipements

Dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, le joueur et l'entraîneur s'engagent à utiliser les équipements sportifs fournis par le Club (bas, shorts, maillots de rugby de compétition, d'échauffement et d'entraînement, survêtements de sport et de pluie, sacs de sport, polos, tenue officielle utilisée pour les déplacements et/ou les opérations de promotion, commerciales, caritatives organisées par le Club...), à l'exception des chaussures (chaussures à crampons, running, loisirs, sandalettes) pour lesquelles le joueur et l'entraîneur peuvent librement utiliser celles de la marque de leur choix. L'engagement éventuel du joueur ou de l'entraîneur à porter les chaussures fournies par l'équipementier du Club doit donc être expressément précisé dans le contrat de travail ou par voie d'avenant.

Pour les déplacements, le Club a la possibilité d'indiquer aux joueurs et entraîneurs le type de chaussures devant être portées.

Article 8. Exploitation de l'image des joueurs et/ou entraîneurs par d'autres Clubs⁴⁶

Dans le cadre de la promotion d'un match auquel il participe, un Club peut autoriser d'autres Clubs à utiliser l'image associée collective de joueurs et/ou d'entraîneurs de son effectif sans que les joueurs et/ou entraîneurs concernés puissent s'y opposer. Cette autorisation doit être strictement limitée aux supports de promotion des matches opposant les Clubs concernés.

Article 9. Exploitation par la LNR de l'image associée – individuelle ou collective - des joueurs et/ou entraîneurs^{47 48}

Article 9.1. Exploitation par la LNR des images des compétitions professionnelles

La LNR est habilitée à exploiter les images des compétitions professionnelles de rugby qu'elle organise, au titre du droit d'exploitation qui est attaché à ces compétitions.

Par ailleurs, en participant aux compétitions organisées par la LNR, les Clubs, joueurs et entraîneurs acceptent que leur image, issue de ces compétitions, puisse être reproduite et exploitée également sous la forme d'extraits et/ou de montages, sur tous types de supports qui seront susceptibles d'être exploités par la LNR dans le monde entier et pour une durée de 10 ans à compter de la première exploitation de l'un quelconque des supports utilisés.

L'ensemble de ces exploitations pourra notamment intervenir dans le cadre de :

- la réalisation d'actions et/ou supports de promotion de ces compétitions, auxquelles les partenaires commerciaux de la LNR pourront, le cas échéant, être associés ;
- la conclusion d'accords de licence ayant pour objet la réalisation de produits et/ou de services commercialisés. La LNR veillera à ce que l'utilisation, par ses licenciés, d'images de la compétition intégrant l'image de joueurs et entraîneurs vise à associer le produit ou service au rugby et/ou aux compétitions professionnelles et/ou non à un Club, un joueur ou un entraîneur en particulier ;
- la conclusion d'accords de partenariat dans le cadre desquels la LNR concède à son partenaire commercial le droit d'utiliser des images de ses compétitions à des fins promotionnelles, dans le respect des dispositions suivantes :

Toute utilisation à des fins promotionnelles par un partenaire commercial de la LNR, autre qu'une société concessionnaire de droits d'exploitation audiovisuelle, de tout ou partie des images fixes des compétitions professionnelles devra inclure, sur chacun des supports utilisés, la reproduction de l'image d'au moins 3 joueurs ou entraîneurs appartenant à au moins deux Clubs différents (sous réserve des images de la remise d'un trophée d'une compétition organisée par la LNR qui pourront ne comprendre que des joueurs, entraîneurs de l'équipe à laquelle est remise le trophée).

⁴⁶ Modifié par l'Avenant n°16 en date du 15 juin 2009

⁴⁷ Modifié par l'Avenant n°16 en date du 15 juin 2009

⁴⁸ Modifié par l'Avenant n°32 en date du 10 novembre 2011

Article 9.2. Exploitation par la LNR de l'image associée des joueurs et/ou entraîneurs (captée en dehors des compétitions)^{49 50}

9.2.1⁵¹. La LNR est par ailleurs habilitée, dans le monde entier et pour une durée de 10 ans à compter de leur première exploitation, à exploiter, pour les besoins de ses activités et de son financement, dans le cadre de tous types d'actions et supports promotionnels et de produits ou services commercialisés (y compris par le biais d'accords de licence) :

a) l'image associée individuelle des joueurs et/ou entraîneurs évoluant dans les différents Clubs, sans qu'il s'agisse nécessairement d'images des compétitions qu'elle organise, sous réserve que les supports, produits ou services dans le cadre desquels cette image est exploitée concernent une majorité des joueurs et entraîneurs de chacun des Clubs participant à une même compétition (ou de chacun des Clubs membres de la LNR), et en nombre égal de joueurs et/ou entraîneurs pour chacun des Clubs concernés. L'image associée individuelle de chacun des joueurs et/ou entraîneurs concernés devra être exploitée de manière identique dans le cadre dudit produit ou service (de même que dans le cadre de la déclinaison des différents supports de promotion le cas échéant). Si la LNR souhaite mettre davantage en évidence un ou plusieurs joueurs ou entraîneurs en particulier, elle devra obtenir au préalable leur accord exprès.

Tout support de promotion et/ou produit ou service commercialisé utilisant l'image associée individuelle des joueurs ou entraîneurs en application de l'alinéa ci-dessus devra être soumis au préalable par la LNR à la Commission paritaire pour accord afin qu'elle s'assure d'une part que les conditions d'exploitation définies au présent article sont respectées, et d'autre part que le support, le produit ou le service concerné ne porte pas atteinte à la personnalité ou à l'honneur des joueurs, entraîneurs et des Clubs concernés.

b) l'image associée de plusieurs joueurs et/ou entraîneurs évoluant dans les différents Clubs, sans qu'il s'agisse nécessairement d'images des compétitions qu'elle organise, sous réserve que les supports, produits ou services dans le cadre desquels cette image est exploitée reproduisent l'image d'au moins 3 joueurs ou entraîneurs appartenant au moins à deux Clubs différents, de telle sorte qu'ils visent à s'associer au rugby et/ou aux compétitions professionnelles et non à un Club, un joueur ou un entraîneur en particulier.

9.2.2. La LNR est également habilitée à autoriser les opérateurs de paris sportifs agréés et titulaires du droit aux paris sur les compétitions qu'elle organise d'utiliser le nom⁵² des joueurs et entraîneurs évoluant dans les différents Clubs dans le cadre de la présentation ou de la description de leur offre de paris sportifs (ainsi que de leurs résultats le cas échéant) relative auxdites compétitions sur le(s) site(s) internet⁵³ de l'opérateur de paris permettant la prise de paris sportifs.

Cette autorisation pourra être consentie pour la seule durée du contrat relatif à l'attribution du droit au pari conclu avec l'opérateur.⁵⁴

⁴⁹ Modifié par l'Avenant n°21 en date du 4 mai 2010

⁵⁰ Modifié par l'Avenant n°32 en date du 10 novembre 2011

⁵¹ Modifié par l'Avenant n°51 en date du 23 juillet 2015

⁵² On entend par « nom » le nom et le prénom

⁵³ Ainsi le cas échéant que sur les supports physiques pour l'(les) opérateur(s) titulaire(s) du droit aux paris dans un réseau de points de vente physiques

⁵⁴ Modifié par l'Avenant n°23 en date du 28 octobre 2010

Au titre des dispositions du présent article :

- un opérateur ne pourra utiliser le nom d'un joueur que dans le cadre de la présentation ou de la description de son offre de paris (ou de ses résultats) portant sur le joueur, entraîneur concerné ;
- seul le nom des joueurs et entraîneurs concerné(s) par l'(es) offre(s) de pari(s) pourra être utilisé par l'opérateur, à l'exclusion de tout autre nom de joueurs, entraîneurs ;
et
- l'opérateur de paris ne pourra du fait de cette autorisation se présenter comme un partenaire d'un joueur, entraîneur et devra veiller à ne jamais créer une confusion dans l'esprit du public à cet égard.

Toute autre utilisation du nom d'un joueur et/ou entraîneur par un opérateur de paris sportifs relève de sa seule responsabilité et il appartiendra en conséquence à l'opérateur d'obtenir, le cas échéant, l'accord du/des titulaire(s) des droits d'utilisation dans les conditions prévues à l'article 7.2 ci-dessus.

Article 10. Cessation normale du contrat de travail et rupture anticipée du contrat

Le contrat à durée déterminée prend fin par l'arrivée du terme fixé par les parties.

Le contrat peut être résilié dans les cas limitatifs prévus par les articles L. 1243-1 et L. 1243-2 du Code du travail.

Toutefois, et uniquement dans les conditions prévues à l'article 10.2.2. ci-dessous, le contrat peut être résilié avant son terme par le joueur de manière unilatérale.

10.1. Résiliations prévues par le Code du travail

10.1.1. Résiliation par accord des parties

Un contrat peut être résilié en cours d'exécution et à tout moment avec l'accord des deux parties.

Cet accord doit être formalisé par la conclusion d'un avenant de résiliation qui doit être adressé à la Commission juridique dans les conditions prévues par la réglementation de la LNR.

10.1.2. Résiliation pour faute grave

Elle résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits qui constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend immédiatement impossible le maintien des relations contractuelles.

10.1.3. Résiliation pour cas de force majeure

La force majeure est constituée et autorise la résiliation immédiate du contrat lorsque le fait invoqué est imprévisible, irrésistible, insurmontable et extérieur aux parties.

10.1.4. Rupture du contrat à l'initiative du joueur lorsqu'il justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée par un autre employeur⁵⁵

Dans cette hypothèse, et sauf accord des parties, le joueur est tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, et d'une durée maximale de deux semaines.

Tout joueur qui utiliserait cette faculté pour résilier unilatéralement son contrat avec son club employeur verra l'homologation de son contrat avec un autre Club refusée (sauf accord du club employeur quitté) et se verra appliquer les dispositions de la réglementation de la LNR relatives à sa participation aux compétitions professionnelles pour la fin de la saison sportive en cours et pour la saison suivante, sauf accord du club employeur quitté.

10.1.5. Rupture du contrat en cas d'inaptitude du joueur constatée par le médecin du travail⁵⁶

En cas d'inaptitude pour raisons médicales d'exercer le métier de joueur de rugby professionnel, constatée dans les conditions légales par le médecin du travail et que celle-ci soit d'origine professionnelle ou non professionnelle, le Club pourra, sous réserve d'avoir respecté au préalable la procédure liée à l'obligation d'organiser le reclassement du joueur, rompre unilatéralement le contrat de travail dans les conditions fixées par l'article L. 1226-4 du Code du travail.

10.2. Résiliations unilatérales du contrat de travail

10.2.1. Clauses de résiliation unilatérale anticipée prohibées

Toute clause insérée dans un contrat ou un avenant prévoyant une possibilité de résiliation unilatérale du contrat avant l'échéance du terme pouvant être mise en œuvre, soit uniquement par le Club, soit par l'une ou l'autre des deux parties, entraînera le refus d'homologation du contrat et/ou de l'avenant.

10.2.2. Clauses de résiliation unilatérale anticipée acceptées⁵⁷

Eu égard à la limitation, par la loi, des cas de rupture anticipée du contrat à durée déterminée, les cas ci-après doivent être considérés comme une exception, justifiée par des considérations liées aux exigences spécifiques du rugby professionnel, notamment à l'importance du niveau de compétition du Club sur ses relations avec les joueurs.

Deux types de clauses autorisant une possibilité pour le joueur de résilier unilatéralement le contrat avant l'échéance du terme pourront faire l'objet d'une homologation. Il s'agit de :

a) La clause permettant au joueur de résilier unilatéralement le contrat avant l'échéance du terme en contrepartie du versement par celui-ci au Club quitté d'une indemnité contractuelle dont le montant est fixé à l'avance dans le contrat.

Ladite clause devra impérativement préciser :

- que la résiliation anticipée du contrat par le joueur ne pourra intervenir qu'à la fin d'une saison sportive ;
- que le joueur devra avoir informé à son Club de la mise en œuvre ladite clause par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à la date limite prévue par le contrat (la date de l'envoi postal recommandé faisant foi).

⁵⁵ Modifié par l'Avenant n°23 en date du 28 octobre 2010

⁵⁶ Modifié par l'Avenant n°30 en date du 8 juin 2011

⁵⁷ Modifié par l'Avenant n°23 en date du 28 octobre 2010

Une copie de la lettre recommandée avec accusé de réception adressée par le joueur au Club pour l'informer de la mise en œuvre de la clause, devra être adressée par le Club à la Commission juridique dans un délai de 48 heures.

L'indemnité prévue contractuellement devra impérativement être payée au Club par le joueur lui-même.

Lorsqu'un joueur se trouvant dans cette situation sollicite la délivrance d'une autorisation de la FFR de jouer dans une fédération étrangère ou que son nouveau Club sollicite l'homologation de son contrat pour la saison suivante, le joueur devra justifier auprès de la Commission juridique du paiement de la dite somme au Club quitté ou d'un accord écrit avec ce dernier sur un échéancier de paiement.

b) La clause permettant au joueur de résilier unilatéralement le contrat avant l'échéance du terme en fonction d'une situation du Club.

La situation sportive peut être fonction :

- du classement obtenu par le Club à l'issue d'une saison sportive ;
ou
- de la non-qualification du Club à une ou plusieurs compétitions pour la saison suivante, compte tenu :
 - o des résultats obtenus lors de la saison en cours ;
 - o d'une décision de rétrogradation ou de refus d'accession prononcée à son égard confirmée en appel ou après expiration du délai d'appel ;
ou
 - o d'une décision de rétrogradation non susceptible d'appel prononcée à l'encontre du Club.⁵⁸

La possibilité pour le Joueur de s'engager avec un autre Club à compter de la saison qui suit pourra s'effectuer à compter de la survenance de l'un des événements énumérés ci-dessus, en fonction du contenu de la clause, et sous réserve du respect des dispositions de la réglementation de la LNR.

Ladite clause devra impérativement préciser :

- que la résiliation anticipée du contrat par le joueur ne pourra intervenir qu'à la fin d'une saison sportive ;
- que le joueur devra avoir informé à son Club de la mise en œuvre ladite clause par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à la date limite prévue par le contrat (la date de l'envoi postal recommandé faisant foi).

Une copie de la lettre recommandée avec accusé de réception adressée par le joueur au Club pour l'informer de la mise en œuvre de la clause, devra être envoyée par le Club à la Commission juridique dans un délai de 48 heures.

Chacune des deux clauses (a et b) prévues au présent article peut être conditionnée à la signature par le joueur d'un contrat avec une catégorie particulière de Club ou avec un groupement étranger. Dans cette hypothèse, la clause devra impérativement préciser que la faculté offerte au joueur de signer dans un autre Club ou groupement étranger ainsi que la mise en œuvre de la clause est limitée dans le temps.⁵⁹

⁵⁸ Pour toutes les dates des décisions visées dans le b), il y a lieu de prendre en compte la date de la première présentation de la lettre recommandée avec avis de réception par laquelle est notifiée la décision.

⁵⁹ Modifié par l'Avenant n°12 en date du 12 juin 2008

Article 11. Possibilités pour le joueur de changer de Club

11.1. Situations particulières

Un joueur sera considéré comme pouvant librement changer de Club (professionnel, amateur, étranger) en cas de :

- non-paiement par le Club de la rémunération contractuelle à l'expiration du délai de mise en demeure adressée par le joueur au Club, en application de la procédure prévue à l'article 4.3 du présent chapitre ;
- rupture du contrat à l'initiative du Club reconnue comme abusive par la Commission juridique ;
- rupture du contrat dans le cadre d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire.

La réglementation de la LNR fixe les conditions dans lesquelles les joueurs se trouvant dans l'une de ces situations sont autorisés à signer un contrat dans un autre Club au cours de la saison.

11.2. Rétrogradation ou relégation du Club dans les compétitions fédérales

En cas de relégation⁶⁰ ou de rétrogradation⁶¹ d'un Club dans les compétitions fédérales, le joueur est libre de signer un contrat de joueur professionnel ou pluriactif avec un autre Club professionnel pendant la période officielle des mutations fixée par la LNR, sous réserve d'en informer au préalable son Club par lettre recommandée avec accusé de réception (la date de la première présentation de la lettre avec accusé de réception faisant foi).

L'information du club par le joueur et la signature contrat avec un autre club ne pourra intervenir qu'à compter de la survenance de l'un des événements suivants :

- La rétrogradation dans les compétitions fédérales :
 - o Soit la décision de rétrogradation confirmée en appel ou après expiration du délai d'appel ;
 - o Soit la décision rétrogradation non susceptible d'appel ;
- La relégation dans les compétitions fédérales.

Article 12. Formation professionnelle continue⁶²

La formation professionnelle continue des joueurs a pour objet de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle, de permettre leur accès ou leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, et de contribuer à leur promotion sociale.

12.1. Plan de formation

Le plan annuel de formation établi par la direction du Club après avis des représentants du personnel prend en considération la spécificité de la collectivité du personnel, marquée par l'importance de la catégorie de joueurs et par la durée limitée de leur contrat. Cette spécificité rend nécessaire la mise en place d'une stratégie particulière en matière de formation professionnelle.

Les représentants du personnel issus du collège joueur, devront chaque année être consultés sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente, et sur le projet de plan de formation pour l'année à venir.

⁶⁰ On entend par rétrogradation une mesure prononcée pour raisons administratives ou financières

⁶¹ On entend par relégation la descente du club par suite de son classement sportif

⁶² Modifié par l'Avenant n°50 en date du 4 juillet 2015

12.2. Droit individuel à la formation

En raison de la durée limitée du contrat de travail des joueurs, des règles particulières sont instaurées relatives au Droit Individuel à la formation.

Ces règles, relatives notamment aux conditions de cumul dans le temps, au transfert des droits d'un Club à l'autre, et au moment où s'effectuent les sessions de formation, figurent dans l'Annexe n° 9 à la présente convention.

12.3. Fonds paritaire de formation et aide au retour à l'emploi (article suspendu)

La Commission paritaire a décidé lors de la réunion du 13 mars 2006 de suspendre l'application de cet article.

12.4. Journée annuelle de formation

Les signataires de la présente convention s'accordent pour que chaque joueur professionnel qui en fait la demande auprès de son employeur bénéficie au minimum sur son temps de travail d'une journée par saison sportive pour faire un bilan ou une formation ou un concours ou examen en rapport avec un projet de reconversion professionnelle.

Cette journée est rendue obligatoire après une demande suivant un préavis de quinze jours adressé par le salarié à son club employeur.

Les conditions relatives au coût et financement de cette journée sont définies en Annexe n° 9 de la présente convention.

Chapitre 2 – Statut du joueur Espoir

Le présent chapitre s'applique à tout jeune joueur ayant intégré un centre de formation agréé relevant d'un Club et percevant une rémunération (autre que sous forme de remboursement de frais) en contrepartie de la pratique du rugby.

Les dispositions du chapitre 1 du Titre II de la présente convention relatif au Statut du Joueur Professionnel ou Pluriactif s'appliquent aux joueurs ayant conclu un contrat de travail de joueur espoir, sous réserve des dispositions spécifiques prévues ci-après.

Article 1. Condition préalable à la signature d'un contrat Espoir : Obligation de conclure une convention de formation

Est considéré comme joueur en formation celui qui est intégré dans un centre de formation relevant d'un Club, agréé par le Ministre chargé des sports, en application des dispositions de l'article L. 211-5 du Code du sport.

Tout joueur sous convention de formation doit être engagé dans une double formation :

- une formation sportive, le préparant au plus haut niveau de compétition ;
- une formation générale (scolaire, universitaire, professionnelle) de qualité.

Tout joueur intégrant un centre de formation agréé doit conclure avec le Club (soit l'association, soit la société, selon la structure dont relève le centre de formation) une convention de formation conforme à la convention type approuvée par arrêté ministériel, laquelle est soumise à l'homologation de la Commission juridique.

La signature d'un contrat de travail « espoir » est subordonnée à la conclusion entre le joueur et le Club de cette convention de formation.

Article 2. Définition du contrat espoir

2.1. Nature et Objet du contrat espoir

Le contrat espoir est un contrat de travail à durée déterminée dit « *d'usage* » par application des articles L. 1242-2-3° et D. 1242-1 du Code du travail, par lequel un Club rémunère un joueur âgé de 16 à 23 ans en contrepartie de la pratique du rugby tout en lui permettant de poursuivre une formation sportive, ainsi qu'une formation professionnelle, scolaire ou universitaire méthodique, complète et continue dans le cadre du centre de formation du Club.

2.2. Conditions de conclusion d'un contrat espoir⁶³

2.2.1. Joueur pouvant conclure un contrat espoir

Un joueur ne peut conclure un contrat espoir que s'il remplit les conditions cumulatives suivantes :

- être âgé de 16 ans au moins à la date de signature et d'entrée en vigueur du contrat, et de 23 ans au plus au terme normal du contrat ;
- avoir déjà conclu - ou conclure concomitamment - une convention de formation avec le Club (soit l'association, soit la société selon la structure dont relève le centre de formation du Club).

⁶³ Modifié par l'Avenant n°20 en date du 2 avril 2010

2.2.2. Joueurs rémunérés âgés de 16 à 21 ans révolus⁶⁴

A l'exception des joueurs évoluant dans un Club ne disposant pas encore d'un centre de formation agréé, tout joueur rémunéré en contrepartie de son activité de joueur de rugby âgé de 16 à 21 ans révolus est nécessairement titulaire d'un contrat espoir.

Cette modification entre en vigueur à compter du 20 avril 2010. Par conséquent, tous les contrats conclus à compter du 20 avril 2010 devront respecter les dispositions ci-dessus à l'exception :

- des joueurs déjà sous contrat professionnel/pluriactif avant la date d'entrée en vigueur de cette modification ;
- des joueurs qui ont conclu un premier contrat professionnel/pluriactif à la suite de l'acceptation d'une proposition de premier contrat professionnel présentée au plus tard le 16 avril 2010⁶⁵ par le club à un joueur de son centre de formation, dans les conditions prévues par le Statut du joueur en formation.⁶⁶

2.2.3. Club pouvant conclure un contrat espoir

Seuls les Clubs ayant un centre de formation agréé par le Ministre chargé des sports conformément aux dispositions de l'article L. 211-4 du Code du sport peuvent conclure un contrat de joueur espoir.

Seule la société sportive est habilitée à conclure des contrats de joueurs espoir et ce même si le centre de formation relève de l'association.

2.2.4. Situation des joueurs ayant déjà conclu un contrat professionnel ou pluriactif^{67 68}

Les joueurs ayant déjà conclu un contrat professionnel ou pluriactif avec un Club qui ne disposait pas d'un centre de formation agréé ne peuvent pas ensuite conclure de contrat espoir avec ce même Club ou un autre Club, sauf dans l'hypothèse où le joueur n'a pas atteint l'âge requis pour signer un contrat professionnel ou pluriactif.⁶⁹

Cette interdiction ne s'applique pas dans l'hypothèse où le contrat professionnel/pluriactif signé avec le Club quitté n'est pas entré en vigueur. La signature du contrat espoir avec le nouveau Club ne pourra néanmoins intervenir que si le contrat professionnel/pluriactif avec le Club quitté a été résilié d'un commun accord entre les parties.

2.3. Durée du contrat espoir

Le contrat espoir est conclu pour une durée déterminée maximum de 3 saisons sportives. La date d'expiration du contrat doit impérativement être identique à celle de la convention de formation conclue entre le joueur et la structure dont relève le centre de formation.

Le contrat espoir est renouvelable pendant toute la période où le joueur est sous convention de formation (dans un même club ou dans des clubs différents) et ce dans le respect des conditions d'âge et de durée fixées par le présent chapitre.⁷⁰

⁶⁴ « 21 ans révolus » s'entend des joueurs qui au terme de leur convention de formation n'ont pas atteint l'âge de 22 ans.

⁶⁵ Date limite de proposition par écrit de conclusion du premier contrat professionnel par référence à la date de clôture de la période des mutations 2010

⁶⁶ On entend par « proposition de premier contrat professionnel présentée dans les conditions prévues par le Statut du Joueur en Formation » une proposition de contrat professionnel respectant les conditions de formation et de fond fixées par le Statut du Joueur en Formation pour que le club puisse revendiquer l'indemnité de valorisation de la formation en cas de refus par le joueur et de signature par celui-ci d'une convention de formation et d'un contrat professionnel dans un autre club.

⁶⁷ Modifié par l'Avenant n°23 en date du 28 octobre 2010

⁶⁸ Modifié par l'Avenant n°33 en date du 10 novembre 2011

⁶⁹ 22 ans minimum au cours de la saison d'exécution du contrat professionnel ou pluriactif

⁷⁰ Modifié par l'Avenant n°14 en date du 6 novembre 2008

Sous réserve des dispositions prévues aux alinéas ci-dessus, les parties ont la faculté d'insérer dans le contrat une clause prévoyant que la durée du contrat est d'une ou plusieurs saisons sportives et qu'à son terme il sera reconduit automatiquement, sauf dénonciation expresse par l'une des deux parties, pour une ou plusieurs saisons sportives supplémentaires (le nombre de saisons devant être fixé dans le contrat), sans qu'il soit besoin d'un nouvel accord entre les parties et sous réserve que la durée initiale de la convention et du contrat espoir (hors mise en œuvre de la clause de reconduction tacite) soient strictement identiques. Dans ce cas, le contrat s'achèvera la veille à minuit du début de la saison sportive suivant la dernière saison d'exécution du contrat.

La faculté de dénonciation de la reconduction du contrat doit être offerte à chacune des deux parties. Les conditions matérielles de la dénonciation prévues dans le contrat revêtent un caractère substantiel.⁷¹

En cas de dénonciation par l'une des deux parties de la reconduction, celle-ci devra en informer l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception (la date de l'envoi postal recommandé faisant foi) ou par tout autre moyen permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire, au plus tard à la date fixée au préalable et d'un commun accord dans le contrat.

En cas de non dénonciation par l'une des deux parties de la reconduction, les parties devront prolonger la convention de formation pour la même durée.

Article 3. Entrée en vigueur et Homologation

Les dispositions de l'article 2 du chapitre 1 du Titre II de la présente convention (« *Statut du Joueur Professionnel et Pluriactif* ») relatives à l'entrée en vigueur et à l'homologation du contrat sont applicables aux contrats de joueurs espoirs. Il est précisé que les dispositions liées au refus d'homologation pour raisons financières n'exonèrent pas le joueur du respect des engagements souscrits vis-à-vis du Club dans le cadre de la convention de formation.

Article 4. Mutations

4.1. Mutations définitives – Indemnisation du Club formateur

Les conditions dans lesquelles le Club ayant assuré la formation d'un joueur au sein de son centre de formation peut prétendre à une indemnité de « *valorisation de la formation* » notamment en cas :

- de signature par le joueur, à l'issue de la convention de formation, d'un contrat professionnel ou pluriactif ou d'une convention de formation avec un autre Club ;
- de résiliation unilatérale par le joueur de la convention de formation avant son terme;

... sont fixées par le Statut du joueur en formation intégré à la réglementation de la LNR. Il en est de même des modalités de calcul de cette indemnité.

Ces dispositions sont applicables aux joueurs ayant conclu un contrat de joueur espoir, sous réserve que la convention de formation ait été régulièrement homologuée par la LNR.

4.2. Mutations temporaires (Prêt de joueur)⁷²

a) Dispositions générales

Les mutations temporaires sont autorisées pour les joueurs sous contrat de joueur espoir homologué. Elles sont possibles uniquement entre Clubs français professionnels disposant d'un centre de formation agréé et ce quelle que soit la division dans laquelle ils évoluent.

⁷¹ Modifié par l'Avenant n°3 en date du 12 avril 2006

⁷² Modifié par l'Avenant n°20 en date du 2 avril 2010 et par l'Avenant n°42 en date du 23 mai 2014

Pendant la durée de la mutation temporaire, le joueur est mis à la disposition du Club d'accueil. Cette mise à disposition est nécessairement à but non lucratif.

b) Période et durée des mutations temporaires

Les mutations temporaires sont conclues jusqu'au terme de la saison sportive en cours **(sauf accord des parties intervenant dans les conditions prévues par la réglementation de la LNR)**.

La mutation temporaire peut être renouvelée une fois **entre les mêmes parties**, sous réserve que la convention de formation et le contrat de travail conclu entre le Club prêteur et le joueur ne soit pas arrivé à expiration à l'issue de la première saison de mutation temporaire.

Les conditions dans lesquelles peut intervenir une mutation temporaire d'un joueur sous contrat espoir, **notamment de réintégration dans le Club prêteur**, sont fixées par la réglementation de la LNR.

c) Conditions des mutations temporaires

Le Club d'accueil assume, pendant la durée de la mutation temporaire, l'ensemble des obligations à la charge de l'employeur : versement de la rémunération et des cotisations correspondantes, prise en charge de l'assurance complémentaire dans le respect de la présente convention.

La prise en charge par le Club prêteur d'une partie de la rémunération pendant la durée de la mutation temporaire, qui serait convenue entre les deux Clubs, ne remet pas en cause le versement au joueur par le Club d'accueil de l'intégralité de la rémunération. En tout état de cause, quel que soit le salaire du Joueur, le Club d'accueil devra prendre à sa charge le minima de salaire applicable à la division dans laquelle il évolue.⁷³

La rémunération (hors primes) du joueur ne peut être inférieure à celle prévue par le contrat de travail conclu avec le Club prêteur, sauf accord exprès entre les trois parties (Club prêteur, Club d'accueil, joueur) formalisé dans l'avis de mutation temporaire.

Dans l'hypothèse où les trois parties conviennent expressément que la rémunération versée par le Club d'accueil pendant la durée de la mutation temporaire est inférieure à la rémunération initialement prévue dans le contrat entre le joueur et le Club prêteur, le joueur ne pourra revendiquer ni auprès du Club prêteur, ni auprès du Club d'accueil, une quelconque compensation de cette diminution, sauf dispositions contractuelles contraires.

La mutation temporaire est formalisée par un « *avis de mutation temporaire* », conforme au modèle annexé à la présente convention (Annexe n°4 bis), conclu entre les trois parties et soumis à homologation.

La mutation temporaire ne devient effective qu'après homologation de l'avis de mutation temporaire. A défaut d'homologation, le joueur est maintenu dans le Club prêteur, aux conditions prévues par le contrat de travail conclu entre les deux parties.

⁷³ Modifié par l'Avenant n°36 en date du 18 juin 2013

Article 5. Exécution du contrat de travail

5.1. Obligations du joueur espoir

Le joueur espoir s'engage à respecter dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail les mêmes principes que ceux prévus à l'article 3.1. du chapitre 1 du Titre II de la présente convention, dont les modalités d'application pourront être fixées par le règlement intérieur du Club lorsqu'elles entrent dans son champ de compétence.

Par ailleurs, le joueur espoir doit se soumettre aux obligations fixées par son Club et se consacrer, sous la direction des responsables du Club, à sa formation sportive de joueur de rugby. Il doit également suivre la formation générale (scolaire, universitaire ou professionnelle) qu'il a choisie dans le cadre de la convention de formation conclue avec le centre de formation et se présenter aux épreuves sanctionnant cette formation.

5.2. Obligations du Club

Les obligations du Club prévues à l'article 3.2. du chapitre 1 du Titre II de la présente convention s'appliquent vis à vis des joueurs espoirs.

Par ailleurs, le Club, par ses représentants dûment mandatés, devra se conduire envers le joueur espoir en bon père de famille, avertir ses parents ou ses représentants légaux (pour les joueurs mineurs) des fautes graves qu'il pourrait commettre, et surveiller ses études.

Il devra avertir ses parents ou représentants légaux (pour les joueurs mineurs) sans retard en cas de maladie, de blessure, d'absence ou de tout fait de nature à motiver leur intervention.

Le Club devra également aménager les conditions d'exécution du contrat espoir afin de permettre au joueur de suivre sa formation sportive ainsi qu'une formation générale (scolaire, universitaire ou professionnelle) méthodique et complète, dans le cadre du centre de formation, en vue de sa double qualification.

Article 6. Salaires

6.1. Salaires minima

Les salaires minima du joueur sous contrat espoir sont fixés dans l'accord de salaire négocié annuellement tel que prévu par l'article 4.2 du chapitre 1 du Titre II (« *Statut du joueur professionnel ou pluriactif* »).

Ces salaires minima correspondent à un temps plein ; ils s'appliquent donc au prorata temporis pour le temps partiel dans le respect des dispositions de l'article 7 ci-dessous relatif à la durée du travail.

Les salaires annuels fixes ne peuvent être inférieurs à ces minima, qu'ils soient versés en douze mensualités ou davantage. Par contre, les avantages en nature et différentes primes s'ajoutant éventuellement au salaire annuel fixe, et notamment celles prévues à l'article 4.1. du Chapitre 1 du Titre II, ne sont pas pris en compte dans les comparaisons avec le salaire minimum en vue de rechercher si celui-ci est respecté.

L'accord de salaire prévoit des minima différents pour les joueurs des Clubs de 1^{ère} et 2^{ème} division professionnelle.

6.2. Evolution de la rémunération du joueur sous contrat espoir en cas de participation aux matches de l'équipe professionnelle^{74 75}

6.2.1. Joueurs sous contrat espoir évoluant en 1^{ère} division professionnelle

A l'issue de chaque saison sportive, tout joueur sous contrat espoir percevra une prime correspondant à la différence entre sa rémunération effective annuelle et le salaire minimum brut annuel fixé par l'accord de salaires en vigueur applicable aux joueurs professionnels à temps complet, au prorata du nombre de matches de compétitions professionnelles où le joueur espoir a été inscrit sur la feuille de match par rapport au nombre total de matches de compétitions professionnelles disputées par le club pendant la saison.

La rémunération prise en compte est, d'une part, la rémunération annuelle mentionnée sur le contrat du joueur espoir comprenant exclusivement le salaire fixe (hors avantages en nature), les primes d'éthique et d'assiduité ainsi que les primes de participation aux matches de compétitions professionnelles et de résultats à ces compétitions et, d'autre part, le salaire minimum brut annuel fixé par l'accord annuel de salaires pour les joueurs professionnels de 1^{ère} division professionnelle. Ce différentiel est affecté du prorata du nombre de matchs défini ci-dessus.

Cette prime sera versée sur le dernier bulletin de paie de la saison en cours.

6.2.2. Joueurs sous contrat espoir évoluant en 2^{ème} division professionnelle

A l'issue de chaque saison sportive, tout joueur sous contrat espoir percevra une prime correspondant à la différence entre sa rémunération effective annuelle et la rémunération effective annuelle la moins élevée au sein du club parmi les joueurs sous contrat professionnel ou pluriactif à temps complet, au prorata du nombre de matches de compétitions professionnelles où le joueur espoir a été inscrit sur la feuille de match par rapport au nombre total de matches de compétitions professionnelles disputées par le club pendant la saison.

La rémunération prise en compte dans les deux situations est la rémunération annuelle mentionnée sur le contrat du joueur comprenant exclusivement le salaire fixe (hors avantages en nature), les primes d'éthique et d'assiduité ainsi que les primes de participation aux matches de compétitions professionnelles et de résultats à ces compétitions.

Cette prime sera versée sur le dernier bulletin de paie de la saison en cours.

6.3. Dispositions particulières⁷⁶

La Proposition mixte de contrat est définie comme une proposition - présentée au joueur par le club avec lequel il est sous convention de formation - d'un premier contrat professionnel précédé d'un contrat espoir. Conformément au Statut du joueur en formation, cette Proposition mixte de contrat permet au club de revendiquer les indemnités de valorisation de la formation en cas de refus de celle-ci par le joueur dès lors :

- qu'elle est formulée à un joueur qui n'a pas son 22^{ème} anniversaire lors de la première saison d'exécution du contrat espoir incluse dans ladite Proposition ;
et
- que la rémunération proposée au titre du contrat espoir incluse dans la Proposition mixte correspond au moins à la rémunération minimum fixée par l'accord de salaire de la présente convention pour les joueurs sous contrat espoir à temps plein (et ce quel que soit le temps de travail prévu par la proposition de contrat espoir).

⁷⁴ Modifié par l'Avenant n°12 en date du 12 juin 2008

⁷⁵ Modifié par l'Avenant n°20 en date du 2 avril 2010

⁷⁶ Modifié par l'Avenant n°20 en date du 2 avril 2010

En cas d'acceptation de la Proposition mixte par le joueur et de conclusion concomitante (c'est à dire le même jour) par les parties d'un contrat espoir et d'un contrat professionnel successifs soumis à homologation à la même date, celles-ci ne pourront convenir au titre du contrat espoir d'une rémunération inférieure à la rémunération minimum fixée par l'accord de salaire de la présente convention pour les joueurs sous contrat espoir à temps plein (et ce quel que soit le temps de travail prévu par le contrat espoir).

Pour autant, ce critère conventionnel, lié à la rémunération proposée, de déclenchement du droit à indemnité de « *valorisation de la formation* » n'empêche pas :

- la proposition par un club d'un contrat espoir suivi d'un contrat professionnel ne respectant pas ledit critère (la conséquence étant l'impossibilité pour le club de revendiquer le versement des indemnités de valorisation de la formation en cas de refus du joueur) ;
Ni
- la conclusion, à la suite d'une telle proposition, d'un contrat espoir - accompagné d'un contrat professionnel - respectant simplement les rémunérations minima des joueurs espoirs prorata temporis, dans le respect de la durée minimum fixée à l'article 7 du présent chapitre (au minimum mi-temps).

Cette modification entre en vigueur à compter du 20 avril 2010. Par conséquent toutes les Propositions mixtes de contrat effectuées à compter du 20 avril 2010 ainsi que les contrats conclus à la suite de telles Propositions devront respecter ces dispositions.

Article 7. Durée du travail⁷⁷

En raison de la situation particulière du joueur « *espoir* » qui poursuit également une formation sportive, ainsi qu'une formation générale (scolaire, universitaire ou professionnelle) au sein du centre de formation du Club, le contrat de travail de joueur « *espoir* » peut être conclu au minimum pour 17h30 heures hebdomadaires et ce conformément à la dérogation à la durée minimale de travail du salarié à temps partiel de vingt-quatre heures par semaine prévue par l'article L. 3123-14-5 du Code du travail.

Au vu de ces éléments, le contrat de travail d'un joueur espoir à temps partiel conclu au minimum pour un mi-temps pourra être homologué par la Commission juridique sous réserve que la rémunération annuelle du joueur ne soit pas inférieure au prorata de la rémunération annuelle minimum applicable dans la division où évolue le joueur telle qu'elle résulte de l'accord de salaires en vigueur pour la saison considérée.

S'agissant du temps consacré à l'activité rugby, les dispositions de l'article 5 du chapitre 1 du Titre II s'appliquent.

⁷⁷ Modifié par l'Avenant n°39 en date du 3 décembre 2013

Article 8. Cessation du contrat de travail

8.1. Expiration normale du contrat espoir : Passage au statut professionnel ou pluriactif et absence de proposition de contrat par le Club

Les règles relatives à la conclusion du premier contrat de joueur professionnel ou pluriactif proposé par le Club, ou à défaut le cas échéant celles relatives au versement au Club formateur de l'indemnité de « *valorisation de la formation* », sont fixées par la convention de formation et le Statut du joueur en formation.

Les dispositions de la convention de formation relatives aux obligations du Club en l'absence de proposition de contrat professionnel ou pluriactif à l'issue de la formation sont applicables aux joueurs sous contrat espoir.

8.2. Rupture anticipée du contrat espoir en cas de résiliation anticipée de la convention de formation

Le contrat de joueur espoir a pour objet la préparation du joueur au sein du Club d'une carrière de joueur de rugby professionnel, tout en poursuivant une formation sportive et générale (scolaire, universitaire ou professionnelle) au sein du centre de formation et ce dans le cadre de la convention de formation conclue conformément à l'article L. 211-5 du Code du sport.

Tout contrat de joueur espoir ne peut donc être conclu que par un joueur ayant conclu ou concluant concomitamment une convention de formation avec l'association ou la société dont relève le centre de formation du Club. Dès lors, dans l'hypothèse où la convention de formation est résiliée avant son terme normal :

- soit du fait de la perte ou du retrait de l'agrément ministériel du centre de formation ;
- soit à l'initiative du Club pour un motif autre que le non-respect par le joueur de l'une de ses obligations issues de la convention ;⁷⁸

... le contrat espoir devient sans objet et le joueur sera alors libre de conclure un contrat de travail de joueur de rugby ou une convention de formation avec un autre Club, sans que le Club puisse revendiquer le versement des sommes liées à la « *valorisation de la formation* » ou une quelconque autre indemnité et ce sous réserve que le joueur en ait informé le Club par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard 15 jours avant la date de prise d'effet du contrat ou de la convention conclue avec son nouveau Club.

8.3. Dispositions particulières aux joueurs espoirs

Les articles 10.1., 10.2.1 et 11 du Chapitre 1 du Titre II, relatifs à la cessation du contrat de travail et aux possibilités pour le joueur de changer de Club, sont applicables aux joueurs espoirs. En revanche, les clauses de résiliation unilatérales prévues à l'article 10.2.2 du chapitre 1 du Titre II sont prohibées.⁷⁹

Toutefois, la résiliation à l'initiative du joueur du contrat espoir en cas de descente du Club dans les compétitions fédérales n'exonère pas le joueur du respect des engagements souscrits vis à vis du Club dans le cadre de la convention de formation.

⁷⁸ Qu'il s'agisse de l'inexécution des termes de la convention de formation par la structure gestionnaire du centre, ou du non-respect par la société sportive de son engagement à aménager les conditions d'exécution du contrat espoir afin de permettre au joueur de suivre une formation scolaire, universitaire, professionnelle dans les conditions fixées par la convention de formation.

⁷⁹ Modifié par l'Avenant n°3 en date du 12 avril 2006

Chapitre 3 – Statut de l'Entraîneur

Les dispositions de la présente convention s'appliquent aux contrats de travail des entraîneurs, professionnels ou pluriactifs, rémunérés en contrepartie de leur activité au sein d'un Club en tant qu'entraîneur de l'équipe professionnelle.

Article 1. Définition du contrat de travail

1.1 Nature du contrat de travail⁸⁰

L'activité d'un entraîneur de rugby professionnel ou pluriactif au sein d'un Club constitue un emploi pour lequel il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi. Cette activité s'inscrit donc dans le champ d'application des articles L. 1242-2-3° et D. 1242-1 du Code du travail.

Le souci d'équité sportive qui se manifeste notamment par l'homologation des contrats de travail entraîne que le recours au contrat à durée déterminée dit d'« usage » prévu par les articles cités ci-dessus est obligatoire. Le recours au contrat à durée déterminée d'usage doit se faire dans le respect des dispositions de la présente convention et de la réglementation de la LNR.

Les dispositions de la convention s'appliquent aux contrats de travail des entraîneurs rémunérés en contrepartie de la pratique du rugby au sein d'un Club soumis à la réglementation de la LNR. Le contrat est un contrat de travail d'entraîneur « professionnel » si l'entraîneur en fait sa profession exclusive ; à défaut, le contrat de travail est un contrat d'entraîneur « pluriactif ».

Le passage du statut de « professionnel » à celui de « pluriactif » suppose l'accord des deux parties lorsque la seconde activité est exercée dans le cadre d'un contrat de travail ou lorsqu'elle a une incidence sur l'exécution du contrat de travail d'entraîneur de rugby ; à défaut, l'entraîneur en informe le Club.

En cas de désaccord entre les parties, notamment sur les incidences potentielles de ce changement de ce statut sur les conditions d'exécution du contrat, la partie la plus diligente pourra saisir la Commission juridique aux fins de conciliation.

Les contrats des entraîneurs professionnels ou pluriactifs sont conclus par les sociétés sportives des Clubs ou, seulement en l'absence d'une telle société, par l'association (situation des Clubs récemment promus en 2^{ème} division professionnelle).

1.2. Objet du contrat de travail

Le contrat d'un entraîneur est conclu en vue de la préparation des joueurs à la pratique du rugby dans les compétitions professionnelles, et ce sous tous ses aspects : préparation physique et athlétique, formation et entraînement technique et tactique, formation et direction de l'équipe professionnelle, organisation des entraînements, activités promotionnelles en découlant au bénéfice du Club dans les conditions définies par la présente convention. Au regard de son degré d'autonomie et de son niveau de responsabilité, l'entraîneur aura le statut cadre au sein du Club. Le contrat doit préciser les fonctions et les attributions de l'entraîneur correspondant à sa qualification de cadre.

Les personnes intervenant exclusivement en tant que préparateurs physiques sont exclues du champ d'application du présent Statut.⁸¹

⁸⁰ Modifié par l'Avenant n°44 en date du 21 avril 2015

⁸¹ Modifié par l'Avenant n°15 en date du 15 juin 2009

1.3. Durée du contrat de travail

Les contrats sont conclus pour une ou plusieurs saisons sportives. Ils s'achèvent impérativement la veille à minuit du début d'une saison sportive (selon la date du début de la saison sportive arrêtée chaque saison par la Ligue Nationale de Rugby). Il est précisé que la saison sportive débute normalement le 1er juillet d'une année et s'achève le 30 juin de l'année suivante.

Les contrats conclus avant le premier jour de la reprise officielle des compétitions professionnelles organisées par la LNR doivent être conclus au minimum jusqu'à la fin de la saison en cours. Les contrats conclus après le premier jour de la reprise officielle des compétitions professionnelles organisées par la LNR doivent être conclus au minimum jusqu' à la fin de la saison sportive suivante.

La durée d'un même contrat ne peut être supérieure à 5 saisons sportives, y compris renouvellement tacite prévu contractuellement. Cette durée maximum n'exclut pas le renouvellement explicite du contrat ou la conclusion d'un nouveau contrat avec le même Club.

Les parties ont la faculté d'insérer dans le contrat une clause prévoyant que la durée du contrat est d'une ou plusieurs saisons sportives, et qu'à son terme, le contrat sera reconduit automatiquement, sauf dénonciation expresse par l'une des deux parties, pour une ou plusieurs saisons sportives supplémentaires (le nombre de saisons devant être fixé dans le contrat), sans qu'il soit besoin d'un nouvel accord entre les parties. Dans ce cas le contrat s'achèvera la veille à minuit du début de la saison sportive suivant la dernière saison d'exécution du contrat. La faculté de dénonciation de la reconduction du contrat doit être offerte à chacune des deux parties.

En cas de dénonciation par l'une des deux parties de la reconduction, celle-ci devra en informer l'autre par lettre recommandée avec accusé de réception - ou par tout autre moyen permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire - au plus tard à la date fixée au préalable et d'un commun accord dans le contrat.

Les conditions matérielles de la dénonciation prévues dans le contrat revêtent un caractère substantiel.

1.4. Période d'essai

Quelle que soit leur date de signature, les contrats des entraîneurs professionnels ou pluriactifs ne peuvent pas comporter de période d'essai.

Article 2. Conclusion du contrat de travail d'un entraîneur professionnel⁸²

La conclusion d'un contrat de travail d'un entraîneur professionnel ou pluriactif n'emporte pas automatiquement le droit pour cet entraîneur de participer aux compétitions organisées par la LNR, au sens de l'inscription sur une feuille de match et de la présence sur le banc de touche en qualité d'entraîneur. Ce droit est subordonné à la réalisation de toutes les conditions fixées par la présente convention et la réglementation de la LNR.

2.1. Principe et portée de l'homologation

Tout entraîneur percevant une rémunération et/ou des sommes quelconques, autres que seulement des remboursements de frais justifiés, est considéré comme entraîneur rémunéré et son contrat de travail est soumis à la procédure d'homologation.

Ces entraîneurs devront être titulaires des diplômes, titres ou certifications exigés par l'article L. 212-1 du Code du sport, ou en cours de formation aux diplômes visés ci-dessus, sous réserve du respect des conditions d'exercice de l'activité pour les personnes en formation.⁸³

⁸² Modifié par l'Avenant n°29 en date du 9 mai 2011

⁸³ Modifié par l'Avenant n°13 en date du 12 juin 2008

Tout contrat conclu entre un Club et un entraîneur non homologué est dépourvu d'existence et d'effets. Il en va de même pour tout avenant, convention, accord, contre-lettre dont l'objet est de compléter le contrat de travail conclu.

Par ailleurs, l'homologation du contrat est une condition préalable à la qualification de l'entraîneur dans les compétitions professionnelles organisées par la LNR.

2.2. Entrée en vigueur du contrat⁸⁴

Le contrat entre en vigueur à la date et aux conditions prévues au contrat sous réserve de son homologation.

Dès lors que l'Annexe n°7 prévoit que la reprise de l'entraînement collectif peut intervenir avant le premier jour de la saison sportive suivante, l'entrée en vigueur du contrat pour les entraîneurs changeant de Club à l'intersaison est autorisée entre le 1er juin et le 30 juin sous réserve :

- Que le contrat avec l'ancien Club ait été résilié d'un commun accord préalablement à la date de reprise de l'entraînement avec le nouveau Club ;
et
- Que l'entrée en vigueur du contrat conclu avec le nouveau Club ait été anticipée à compter de la date de la reprise de l'entraînement fixée par le club.

Cette disposition a pour objet de permettre à l'entraîneur de reprendre l'entraînement collectif avec son nouveau club avant le 1er jour de la saison sportive suivante.

2.3. Procédure d'homologation

2.3.1. Modèle de contrat de travail d'un entraîneur de rugby professionnel ou pluriactif

A peine de refus d'homologation, les contrats doivent impérativement contenir les clauses impératives du modèle annexé à la présente convention. Les autres clauses sont facultatives et leur utilisation est laissée à la discrétion des parties.

L'obligation d'établir les contrats sur ce modèle ne fait pas obstacle à l'insertion de clauses particulières convenues entre les parties, sous réserve qu'elles respectent les dispositions de la présente convention et de la réglementation de la LNR.

Le contrat soumis à homologation fait notamment apparaître, dans les conditions fixées par la réglementation de la FFR et de la LNR :

- les agents sportifs ou avocats intervenus lors de sa conclusion ;
- l'indication de la partie représentée par chacun d'eux.

2.3.2. Communication de tous les contrats à la LNR aux fins d'homologation

Tous contrats ainsi que tous avenants, conventions, accords et contre lettres dont l'objet est de compléter le contrat de travail conclu doivent être soumis par le Club à l'homologation dans les conditions fixées par la présente convention et la réglementation de la LNR.

Les signataires d'un accord qui n'a pas été soumis à homologation sont passibles de sanctions disciplinaires prévues par la réglementation de la LNR.

⁸⁴ Modifié par l'Avenant n°22 en date du 4 mai 2010

L'entraîneur a la faculté de saisir la Commission juridique dans l'hypothèse où il aurait connaissance de la non communication par son Club d'un avenant ou d'un contrat à la LNR aux fins d'homologation. Cette saisine sera considérée comme une preuve de la bonne foi de l'entraîneur (présomption simple) sous réserve qu'elle intervienne dans un délai raisonnable apprécié par la Commission juridique. Dans cette hypothèse, il appartiendra à l'autre partie de rapporter, le cas échéant, la preuve de la mauvaise foi de l'entraîneur.

2.3.3. Information de l'entraîneur de tout accord aux fins d'homologation⁸⁵

Afin d'assurer l'information de l'entraîneur sur l'enregistrement de son contrat et/ou avenant, un état des documents reçus **par la LNR** sera consultable par **l'entraîneur concerné soit via l'applicatif métier, soit auprès** du Club, soit **auprès** du représentant de(s) l'organisme(s) représentatif(s) des entraîneurs au sein des organes de la LNR.

2.3.4. Déroulement de la procédure

Il est rappelé que la procédure d'homologation du contrat et/ou avenant signé s'opère conformément aux dispositions de la présente convention et de la réglementation de la LNR. L'homologation du contrat et/ou avenant relève de la compétence de la Commission juridique, qui peut par ailleurs être sollicitée par écrit par le Club pour avis avant le dépôt du dossier en cas de doute quant à l'homologation d'un contrat et/ou avenant.

Il appartient au Club d'adresser un dossier complet dans les conditions fixées par la réglementation de la LNR, étant précisé qu'il appartient à chacune des parties de fournir à cette fin les éléments administratifs relevant de sa responsabilité.

Lorsque le contrat et/ou avenant n'est pas conforme aux dispositions de la présente convention et de la réglementation de la LNR, l'homologation est refusée par la Commission juridique. Le refus d'homologation d'un contrat et/ou avenant peut également être motivé par :

- la présence dans le contrat de clauses manifestement contraires au droit applicable, notamment aux articles L. 1242-1 et suivants du Code du travail (droit applicable aux contrats à durée déterminée) ou de clauses imprécises ou ambiguës ;
- des considérations d'ordre financier, appréciées par la DNACG dans le cadre de sa mission de contrôle de la gestion des Clubs.

Dès notification au Club de la décision de refus d'homologation, celui-ci doit en informer l'entraîneur - par tout moyen permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire - dans un délai maximum de 48 heures.

Les sanctions prévues en cas de non-respect de cette obligation par le Club sont fixées par la réglementation de la LNR.

En cas de non-respect de ce délai, l'entraîneur aura la possibilité de demander la réparation du préjudice subi.

⁸⁵ Modifié par l'Avenant n°51 en date du 23 juillet 2015

2.3.5. Mise à disposition des contrats et/ou avenants homologués⁸⁶

Dès lors que les contrats et/ou avenants sont homologués, ils sont **mis à la disposition des Clubs et des Entraîneurs concernés** dans les conditions prévues par la réglementation de la LNR.

2.3.6. Conséquences d'un refus d'homologation

a) Conséquences liées à la relation contractuelle entre les parties

Les conséquences d'un refus d'homologation sur le contrat sont fixées à l'article 2.1. du présent chapitre.

En cas de refus d'homologation pour un motif autre que financier, la partie la plus diligente, sans préjudice de la possibilité de saisir les juridictions compétentes, pourra saisir la Commission juridique de la LNR aux fins de conciliation, et/ou pour faire constater par la Commission le niveau de responsabilité de chacune des parties.

En cas de refus d'homologation du contrat pour motifs financiers, le Club est tenu à réparation du dommage subi par l'entraîneur par le versement d'une indemnité correspondant à 12 mois de rémunération fixe à compter du refus d'homologation confirmé en appel (ou après expiration du délai d'appel) en application des procédures fédérales.

b) Conséquences sur la situation sportive de l'entraîneur

Les conditions dans lesquelles l'entraîneur pourra signer un contrat dans un autre Club à compter de la date de la notification de la décision de refus d'homologation sont fixées par la réglementation de la LNR.

Article 3. Exécution du contrat de travail

3.1. Obligations de l'entraîneur

L'entraîneur s'engage à respecter dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, les principes suivants dont les modalités d'application pourront être fixées par le règlement intérieur du Club lorsqu'elles entrent dans son champ de compétence :

- 1)** L'entraîneur devra participer à toutes les compétitions officielles ou amicales, internationales ou nationales dans lesquelles le Club se trouvera engagé.
- 2)** L'entraîneur dirigera les séances d'entraînements dans le cadre de la structure technique du Club,
- 3)** Dans le cadre de ses fonctions, l'entraîneur devra adopter une conduite qui ne puisse porter atteinte aux intérêts de son Club, au renom de son équipe et à l'image du rugby.
- 4)** L'entraîneur sous contrat avec un Club ne peut contracter avec un autre Club. Il ne peut signer plus d'un engagement à la fois sauf accord du Club avec lequel il s'est engagé le premier.
- 5)** Sous réserve des dispositions de l'article 8.2.3.. ci-dessous (cas des chaussures à crampons, running, loisirs, sandalettes), l'entraîneur devra, notamment en matière d'équipement sportif, respecter dans le cadre de son activité au sein du Club les conventions conclues par le Club avec ses partenaires et fournisseurs, sauf accord particulier écrit entre le Club et l'entraîneur.
- 6)** L'entraîneur devra être disponible à la demande de son Club pour toute interview réalisée pour ou par la presse, la radio ou la télévision.
- 7)** L'entraîneur devra se conformer à tout moment à la présente convention, au règlement intérieur du Club, de la réglementation de la LNR et de la réglementation de la FFR ainsi qu'au Règlement relatif au dopage communiqué par le Club.

⁸⁶ Modifié par l'Avenant n°52 en date du 22 juillet 2015

8) La participation aux entraînements et aux compétitions ne pouvant s'effectuer sans être assuré, l'entraîneur devra souscrire une assurance en responsabilité civile (assurance fédérale proposée par le Club, ou assurance personnelle équivalente, copie du contrat et du justificatif du paiement de la prime étant alors communiquée au Club).

9) L'entraîneur devra être à la disposition du Club pour assister et participer à toutes manifestations promotionnelles ou à toutes actions publicitaires ou commerciales organisées par/ou dans l'intérêt du Club et nécessitant sa présence physique, sous réserve d'en être informé au préalable par le Club. Le refus éventuel de l'entraîneur devra être dûment motivé.

En outre, le refus de l'entraîneur de respecter cette obligation ne pourra lui être reproché dans le cadre de ses relations contractuelles avec le Club que si ce dernier l'a informé par écrit au plus tard 6 jours avant la date de la manifestation ou de l'action concernée.

3.2. Obligations du Club

1) Le Club devra mettre à la disposition de l'entraîneur les équipements nécessaires à sa fonction, dont le Club assurera le renouvellement chaque saison.

2) Le Club devra fournir à l'entraîneur les moyens d'exercer son activité dans les meilleures conditions.

3) Le Club devra favoriser la formation continue professionnelle de l'entraîneur de rugby professionnel ou pluriactif en lui permettant de parfaire et compléter ses connaissances.

4) Le Club devra souscrire une assurance complémentaire de groupe respectant les conditions fixées par l'article 7.4 du présent chapitre. Cette assurance est financée paritairement par le Club et l'entraîneur.

3.3. Discipline et sanctions

Les dispositions ci-dessous ne concernent que la relation entre l'entraîneur et le Club dans le cadre du contrat de travail conclu entre les deux parties et du règlement intérieur du Club ; elles ne visent pas les sanctions d'ordre sportif pouvant être prononcées à l'encontre de tout licencié par la LNR ou la FFR.

Pour assurer la discipline et le respect des engagements contractés par les entraîneurs, le Club dispose de sanctions allant de l'avertissement à la mise à pied pour un temps déterminé, à la suspension des effets du contrat et même à la résiliation dans les conditions propres aux contrats à durée déterminée. Ces sanctions doivent obligatoirement être insérées dans le règlement intérieur du Club dont un exemplaire est remis à chaque entraîneur avant le début de la saison ou, en cas de mutation, à la signature de son contrat.

Toute sanction infligée par un Club à un entraîneur sous contrat en application du règlement intérieur du Club doit être prononcée dans le respect de la procédure disciplinaire prévue par le Code du travail.

Chaque absence non autorisée ou non motivée pourra entraîner l'application des dispositions prévues dans le règlement intérieur du Club.

Article 4. Rémunérations

4.1. Structure de la rémunération de l'entraîneur

La rémunération de l'entraîneur comprend un salaire annuel fixe et peut également prévoir :

- la fourniture d'avantages en nature valorisés dans le contrat ;
- des primes liées à la réalisation d'objectifs sportifs par le Club ;
- des primes liées au respect par l'entraîneur de règles d'éthique (« *primes d'éthique* ») et/ou à son assiduité dans son activité au sein du Club (« *primes d'assiduité* ») ;
- toute autre forme de rémunération prévue légalement ou conventionnellement.

Les éléments variables de rémunération s'ajoutant au salaire fixe, autres que les primes d'objectifs, telles les primes d'assiduité et d'éthique, doivent être prévus au contrat et ne peuvent être d'un montant global supérieur à 10% de la rémunération fixe de l'entraîneur.

Tout élément de rémunération convenu entre les parties ou garanti par le Club, doit être intégré au contrat de travail (ou précisé par voie d'avenant le cas échéant) et être exprimé en montant brut. En outre, les éléments de rémunération soumis à conditions doivent être fondés sur des critères précis et objectifs prévus soit par le contrat de travail, soit par accord d'entreprise, soit par une décision unilatérale expresse du Club.

4.2. Rémunérations minima

La rémunération minimale annuelle s'entend pour un entraîneur engagé dans le cadre d'un temps plein et pour un forfait correspondant à 217 jours sur la saison sportive.

L'accord de salaire distingue les salaires minima applicables pour un entraîneur d'une équipe professionnelle de 1^{ère} et 2^{ème} division professionnelle.

En application de l'article L. 2241-1 du Code du travail et de l'article 2.3. du chapitre 1 du Titre I du présent accord, une négociation a lieu chaque année en vue de définir les minima applicables aux entraîneurs.

L'accord conclu sur ce thème fait l'objet d'un « *Accord de salaire* », précisant la période couverte et annexé à la présente convention.

Les rémunérations minima sont fixées pour une saison sportive (soit normalement du 1er juillet au 30 juin) et correspondent à un temps plein ; elles s'appliquent donc au prorata temporis pour le temps partiel, dans le respect des dispositions de la présente convention relatives à la durée minimum du travail.

Les salaires annuels fixes ne peuvent être inférieurs à ces minima, qu'ils soient versés en douze mensualité ou davantage. Par contre, les avantages en nature ainsi que les différentes primes s'ajoutant éventuellement au salaire annuel fixe, et notamment celles prévues à l'article 4.1. ci-dessus, ne sont pas prises en compte dans les comparaisons avec le minimum en vue de rechercher si celui-ci est respecté.

L'accord de salaire prévoit des minima différents pour les entraîneurs des Clubs de 1^{ère} et 2^{ème} division professionnelle.

4.3. Obligations relatives au versement des rémunérations

Les rémunérations doivent être versées au plus tard le dixième jour après l'échéance de chaque mois, dans les conditions du droit commun, c'est à dire à date fixe et à trente jours au plus d'intervalle.

Les primes sous forme de salaire liées aux résultats sportifs obtenus par le Club doivent être versées au plus tard à la fin de la saison sportive concernée.

Conformément aux dispositions du Code du travail, toute réclamation concernant les salaires, indemnités ou primes qui seraient dus à un entraîneur doit être formulée par ce dernier dans un délai de **trois** ans à compter du jour où le règlement aurait dû être statutairement effectué.

A défaut de paiement par le Club de la rémunération dans les conditions ci-dessus, l'entraîneur peut adresser à son Club une mise en demeure, dont une copie doit être envoyée à la Commission juridique.

Le non-paiement par le Club de la rémunération à l'expiration du délai fixé dans la mise en demeure adressée par l'entraîneur justifie la rupture du contrat. Elle est imputable au Club et est susceptible d'ouvrir droit à dommages et intérêts. Dans cette hypothèse l'entraîneur pourra saisir la Commission juridique, qui pourra exercer une mission de conciliation, et, à défaut de conciliation, constater la possibilité pour l'entraîneur de partir sans délai dans tout autre Club de son choix (professionnel, amateur, étranger). Cette possibilité sera accordée à l'entraîneur même au cas de paiement par le Club de la rémunération due après expiration de la mise en demeure adressée par l'entraîneur.

Article 5. Conditions de travail

5.1. Durée du travail et Repos

5.1.1. Economie du texte

La nature des fonctions exercées par un entraîneur implique un degré élevé d'autonomie au plan des conditions de travail en vue de la réalisation et de la conduite des missions qui lui sont contractuellement confiées. La nature de ces missions implique en outre, l'exercice d'une autorité sur les joueurs dans le cadre d'une délégation du pouvoir de direction et éventuellement du pouvoir disciplinaire, dont les conditions et les limites sont contractuellement définies.

Ceci rend difficile, voire impossible lorsque l'entraîneur exerce sa fonction à temps complet l'évaluation exacte du temps de travail apprécié en heure, ceci d'autant que ces missions et ce degré d'autonomie impliquent une relative liberté dans la détermination des horaires de travail, sous réserve du respect indispensable de l'obligation de présence durant les périodes d'entraînement (au sens large du terme) et de jeu.

La seule manière d'évaluer le temps de travail pour les entraîneurs à temps complet est donc le décompte en jours.

5.1.2. Repos

Le recours au décompte en jours ne dispense pas du respect des repos minima entre deux jours de travail et entre deux semaines de travail.

Ces durées, respectivement de 11 et 35 heures, peuvent être réduites :

- à 9 heures entre deux journées de travail, pour le repos suivant la fin d'un temps de déplacement ;
- à 33 heures entre deux semaines de travail lorsque, lors de la journée précédente ou suivante, a été effectuée un déplacement pour un match à l'extérieur.

Par ailleurs, compte tenu de la nature de l'activité du Club, assimilé à une entreprise de spectacle, il est fait dérogation au repos dominical, certains matches étant au demeurant programmés le dimanche.

La relative liberté dont dispose l'entraîneur dans la fixation de ses horaires de travail a pour effet que ces temps de repos peuvent être déplacés sans pour autant que ni le principe ni leur quantum soient remis en cause. Afin qu'un contrôle de ces repos soit possible, chaque entraîneur établit une fiche comptabilisant ces repos à la journée avec récapitulatif à la semaine. Cette fiche est transmise au service administratif du Club.

Le non-respect de ces minima, constaté à partir de ce document, doit donner lieu à compensation dans les délais les plus brefs.

Les dépassements de la durée maximum en jours sur l'année sportive, telle que définie à l'article 5.1.3. doivent être justifiés par des circonstances que le Club ne maîtrise pas, telles les effets des calendriers des compétitions. Ils doivent faire l'objet de repos compensateur à prendre durant l'intersaison telle que définie à l'article 5.1.2. du chapitre 1 du Titre II. Le constat de l'existence de ces droits doit, à peine de forclusion, être présenté à l'employeur à la date de l'ouverture de la saison suivante au plus tard.

5.1.3. Durée du travail

a) Temps de travail effectif

a)1. Sont des temps de travail effectif ceux que l'entraîneur consacre notamment aux :

- Matches proprement dits ;
- Entraînements collectifs ainsi que, s'ils sont dirigés par l'entraîneur, les entraînements individuels complémentaires, et leur préparation ;
- Repas pré et post matches pris en commun à la demande du Club ;
- Séances d'analyses vidéo, et leur préparation ;
- Entretiens avec les médias à la demande du Club ;
- Entretiens avec les joueurs du Club comme avec les joueurs envisagés pour un recrutement ultérieur ;
- Réunions internes au Club (avec les dirigeants, les autres entraîneurs ...) ;
- Tâches administratives le cas échéant.

a)2. Sont également des temps de travail effectif les périodes consacrées par l'entraîneur à la participation à des actions promotionnelles et/ou commerciales à la demande du Club et visant à utiliser l'entraîneur pour la promotion du Club ou de ses partenaires commerciaux ainsi qu'à des actions d'intérêt général.

a)3. Ne sont pas des temps de travail effectif ceux consacrés aux déplacements pour se rendre sur le lieu de la compétition lorsque le match a lieu à l'extérieur, chez l'adversaire ou sur terrain neutre, et ce quel que soit le mode de transport.

b) Durée effective du travail

Compte tenu de la variation inévitable du volume du temps de travail suivant que, au cours d'une semaine, le Club participe ou non à des compétitions et suivant qu'il joue à domicile, à l'extérieur ou sur terrain neutre, le nombre d'heures et de journées de travail effectifs peuvent varier d'un mois sur l'autre. Par conséquent :

- la durée de travail d'un entraîneur à temps complet peut être évaluée dans le cadre d'une convention de forfait jours à l'année. Entre le début et la fin de la saison sportive, le nombre de jours de travail ne peut alors excéder 217 auquel se rajoute la journée de solidarité prévue aux articles L. 3133-7 et suivants du Code du travail. La mise en œuvre du forfait jours à l'année suppose que le recours à ce mode de décompte des temps de travail, bien que prévu conventionnellement, soit fixé par le contrat de travail. Une clause du modèle de contrat de l'entraîneur annexé à la présente convention consacre cette faculté ;
- la durée de travail d'un entraîneur à temps partiel est évaluée en heures sur la saison sportive, dans les mêmes conditions que celles fixées pour les joueurs par l'article 5.1.4.b) du chapitre 1 du Titre II.⁸⁷

c) Temps partiel⁸⁸

Le recours au contrat de travail à temps partiel n'est possible pour les entraîneurs entrant dans le champ d'application du présent chapitre que pour les pluriactifs.

Compte tenu des exigences du métier d'entraîneur au sein d'un Club, le contrat de travail d'un entraîneur de rugby « *pluriactif* » est nécessairement conclu pour un minimum de 17h30 hebdomadaires.

Conformément aux dérogations à la durée minimale de travail du salarié à temps partiel de vingt-quatre heures par semaine prévues à l'article L. 3123-14-2 du Code du travail, au vu des éléments de fait – et notamment de la durée du travail de l'entraîneur dans sa seconde activité professionnelle si elle risque d'entraîneur un dépassement de la durée hebdomadaire maximum du travail – le contrat de travail d'un entraîneur pluriactif prévoyant une durée du travail comprise entre 17h30 et 24 heures hebdomadaires pourra être homologuée par la Commission juridique sous réserve :

- que le salarié en fasse la demande écrite et motivée au Club pour cumuler plusieurs activités ;
- que la rémunération annuelle de l'entraîneur ne soit pas inférieure au prorata de la rémunération annuelle minimum applicable dans la division où évolue son Club employeur telle qu'elle résulte de l'accord de salaires en vigueur pour la saison considérée.

Les heures complémentaires sont en principe interdites ; elles ne sont exceptionnellement admises que par accord exprès entre les parties dans les limites et conditions prévues à l'article L. 3123-17 du Code du travail, et à condition qu'elles soient compatibles avec les obligations incombant à l'entraîneur à l'égard du second employeur.

⁸⁷ Modifié par l'Avenant n°15 en date du 15 juin 2009

⁸⁸ Modifiée par l'Avenant n°40 en date du 3 décembre 2013

5.2. Congés payés

5.2.1. Définitions

Sont visés dans cet article les congés payés proprement dits, à savoir les périodes visées aux articles L. 3141-1 et suivants du Code du travail.

5.2.2. Durée des congés

La durée du congé annuel définie aux articles L. 3141-1 et suivants du Code du travail est de 3 jours ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée du congé exigible puisse excéder 36 jours ouvrables soit 6 semaines (ce dispositif englobant les jours supplémentaires liés au fractionnement), dont une semaine de formation continue liée à l'activité d'entraîneur de rugby dont le Club assure la prise en charge dans les conditions prévues à l'article 6 du présent chapitre.

Le contrat d'entraîneur étant conclu obligatoirement par une ou plusieurs saisons sportives, la période de référence prévue au 2^{ème} alinéa de l'article L. 3141-11 Code du travail, ainsi que la période de congés, telle qu'elle est définie à l'article L. 3141-13 Code du travail, courent du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, cette période correspondant à la saison sportive.

5.2.3. Période des congés⁸⁹

La définition des périodes de congés est étroitement liée au rythme de la saison sportive et aux périodes de congés des joueurs, étant entendu que les exigences de la fonction d'entraîneur font qu'il est susceptible de devoir être présent quelques jours avant la reprise d'activité des joueurs. Comme pour les joueurs et dans les mêmes conditions, une partie des congés peut être prise par anticipation dès la date d'ouverture de la saison.

Il est précisé que le 25 décembre est un jour de congés, à l'exception des saisons où une journée de Championnat de France professionnel se déroulerait le 26 décembre.

5.2.4. Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés est égale au salaire que l'entraîneur aurait perçu s'il avait travaillé au cours de la même période.

Le salaire annuel de l'entraîneur est défini en tenant compte de la rémunération de la période de congés. Au cas où, quelle qu'en soit la raison, une partie des droits à congés ne serait pas prise à la date d'expiration du contrat de travail, une indemnité compensatrice de congés est due et est versée avec la paie du dernier mois d'activité. L'indemnité compensatrice n'est pas due en cas de résiliation du contrat consécutive à une faute lourde de l'entraîneur. Pour sa détermination, ne sont pris en compte que les salaires mensuels et les différents éléments de rémunération à l'exclusion des primes ayant un caractère exceptionnel et / ou aléatoire.

5.3. Hygiène et sécurité

5.3.1. Prescriptions générales

Le Club doit tout mettre en œuvre pour que l'entraîneur soit dans des conditions optimales pour l'exercice de son activité.

Il appartient à l'entraîneur de contribuer à ces conditions de travail en se présentant aux matches et entraînements dans les dispositions requises.

⁸⁹ Modifié par l'Avenant n° 47 en date du 20 mai 2015

5.3.2. Hygiène

Il appartient au Club d'assurer la mise en œuvre du règlement médical de la LNR, et de mettre à la disposition des joueurs et entraîneurs des équipements et des matériels adaptés au double objectif défini à l'article 5.3.1. du chapitre 1 du Titre II.

5.3.3. Sécurité

Le Club doit mettre à la disposition de l'entraîneur des conditions de travail lui permettant d'exercer ses fonctions en toute sécurité.

Par ailleurs, compte tenu de ses missions, l'entraîneur doit contribuer à la mise en œuvre de la politique générale de prévention et de sécurité du Club.

5.3.4. Santé

a) Médecine du travail

Tout entraîneur doit faire l'objet des examens prévus dans le cadre de la législation relative à la médecine du travail.

b) Prévention et lutte contre le dopage

L'entraîneur contribue à la mise en œuvre, auprès des joueurs, de la mise en œuvre de la politique de prévention du Club en matière de lutte contre le dopage.

Article 6. Formation continue

Le Club assurera la prise en charge de 6 jours de formation au cours de chaque saison sportive pendant les périodes de congés de l'entraîneur dans les conditions suivantes :

- Dans le cadre du plan de formation annuel, le Club financera au moins trois jours de formation (21 heures) au bénéfice de l'entraîneur ;
- Trois autres jours de formation (21 heures) seront également pris en charge par le Club dans le cadre du Droit Individuel à la Formation.

La demande de formation de l'entraîneur devra être formulée auprès du Club au moins un mois avant le début de la formation. Le Club devra informer l'entraîneur de sa réponse dans les 8 jours ouvrés suivants. A défaut de réponse dans ce délai, la demande sera considérée comme acceptée par le Club.

Sous réserve que les conditions énoncées ci-après soient respectées, le Club ne pourra rejeter la demande de l'entraîneur :

- Type de formation suivie
Les formations suivies devront avoir un lien avec le métier d'entraîneur de rugby ;
- Périodes de formations
Les périodes de formations devront s'effectuer pendant les périodes de congés ou de repos ;
- Prise en charge de la formation
Le plafond de prise en charge (frais pédagogiques et frais annexes) par l'employeur de l'ensemble des formations suivies et demandées par un entraîneur pendant une saison sportive sera de 3500 Euros pour un entraîneur de 1^{ère} division professionnelle, et 2500 Euros pour un entraîneur de 2^{ème} division professionnelle. La prise en charge par l'employeur du coût de la formation au-delà du plafond est facultative. Les réévaluations éventuelles de ces seuils feront l'objet d'une clause de l'accord annuel de salaire.

Article 7. Protection sociale

7.1. Affiliation à la sécurité sociale

Les entraîneurs relèvent du régime général de sécurité sociale en vertu de l'article L.311-2 du Code de la Sécurité Sociale. Le Club doit se conformer à l'ensemble des obligations en résultant pour les employeurs à l'égard des organismes de sécurité sociale et des entraîneurs.

7.2. Retraite complémentaire

Du fait de leur qualification de cadre, les entraîneurs sont obligatoirement affiliés à l'institution de retraite complémentaire adhérente de l'AGIRC à laquelle le Club est affilié en application de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les entraîneurs sont en outre affiliés à l'institution de retraite complémentaire adhérente de l'ARRCO à laquelle le Club est affilié en plus du régime AGIRC ; l'assiette des cotisations ARRCO est le salaire limité au plafond de la sécurité sociale.

7.3. Garantie contre le risque de chômage

Les Clubs sont assujettis aux obligations prévues à cet effet par les lois sociales.

7.4. Prévoyance collective

Quelle que soit leur ancienneté, les entraîneurs entrant dans le champ d'application du présent accord bénéficient :

a) du maintien de leur rémunération nette (comprenant salaire fixe, primes d'éthique et d'assiduité, avantages en nature – les primes liées à la réalisation d'objectifs sportifs par le Club étant exclues de cette garantie) à compter du premier jour d'arrêt de travail, que celui-ci résulte de maladie ou d'accident de travail, le Club complétant en net le montant des indemnités journalières allouées par la caisse primaire d'assurance maladie. Ces indemnités sont dues pendant toute la durée de l'arrêt de travail et au plus tard :

- d'une part jusqu'à la date de rupture ou d'expiration du contrat de travail,
- d'autre part jusqu'à la date à laquelle l'entraîneur bénéficie des prestations d'incapacité temporaire de travail allouées par l'opérateur d'assurance gérant les garanties collectives mises en place au sein du Club.

b) de garanties collectives de prévoyance, couvrant impérativement les risques décès et incapacités de travail résultant de maladie ou d'accident du travail, temporaire ou permanente. La nature et le taux de ces garanties, le montant et la répartition des cotisations nécessaires à leur financement, sont ceux adoptés par le Club, en application de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 pour l'ensemble des collaborateurs cadres et assimilés affiliés au régime AGIRC.

Qu'il s'agisse du maintien direct du salaire par le Club (a) ou des garanties collectives de prévoyance (b), les indemnités journalières substitutives à la rémunération ne sont dues qu'en complément de celles versées par le régime de sécurité sociale.

c) du maintien de la rémunération nette par le Club dans le cas d'une inaptitude définitive : lorsque l'entraîneur est déclaré inapte définitivement à l'encadrement de la pratique du rugby par le médecin du travail, l'entraîneur bénéficie du maintien de sa rémunération pendant toute la durée de suspension du contrat de travail et pendant le délai de un mois qui suit la 2^{ème} visite médicale constatant son inaptitude définitive, que celle-ci résulte de maladie ou d'accident de travail et ce, même si malgré l'état d'incapacité d'exercer son activité d'entraîneur, l'entraîneur ne perçoit pas les indemnités allouées par la caisse primaire (dans ce cas les prestations complémentaires objet du présent alinéa sont augmentées de la valeur de celles-ci). Toutefois, lorsque l'entraîneur bénéficie des prestations

servies par la sécurité sociale au titre de l'indemnisation de l'incapacité temporaire de travail (Livre IV, Titre III, Chapitre III, article L. 433-1 et suivants du Code de la sécurité sociale), celles-ci s'imputent au montant de la rémunération maintenue.⁹⁰

Article 8. Exploitation de l'image et du nom du joueur et/ou de l'entraîneur dans le cadre de l'exécution du contrat de travail

8.1. Définitions

8.1.1. Image du joueur ou de l'entraîneur⁹¹

Au sens du présent texte, l'image du joueur ou de l'entraîneur est notamment constituée par l'utilisation, l'imitation ou la reproduction de celle-ci sur quelque support et sous quelque forme que ce soit mais également par tout autre élément de la personnalité du joueur ou de l'entraîneur (nom, voix, silhouette etc.) lorsque ces éléments peuvent lui être attribués.

L'image individuelle du joueur ou de l'entraîneur, ainsi définie, lui appartient.

A ce titre, il peut réaliser à son profit toute action individuelle, de caractère commercial, publicitaire ou promotionnel, portant sur son image mais sans référence à l'image du Club, sauf accord de celui-ci. Ces actions doivent être préalablement portées à la connaissance du Club pour information, soit lors de la conclusion du contrat de travail, soit en cours d'exécution du contrat de travail préalablement à la signature avec un tiers.

La liberté d'exploitation de l'image individuelle du joueur ou de l'entraîneur peut être subordonnée au respect des intérêts légitimes du Club qui l'emploie. A cet effet, le contrat de travail **de l'entraîneur** peut interdire, **par exemple**, que les actions d'exploitation de l'image individuelle du joueur ou de l'entraîneur bénéficient à une entreprise concurrente de partenaires commerciaux significatifs du Club. Dans ce cas, la liste des gammes de produits ou de services réservées à ces derniers devra être précisée dans le contrat de travail, ainsi que les conditions dans lesquelles elle peut être modifiée en cours d'exécution de ce contrat.

8.1.2. Image du Club

Au sens du présent texte, l'image du Club est notamment constituée par l'utilisation, l'imitation ou la reproduction de ses noms, emblèmes et/ou signes distinctifs qui peuvent faire l'objet d'un dépôt à l'INPI, mais également par tout autre élément renvoyant à l'image collective de ses équipes, passées et présentes.

Le Club est seul habilité à utiliser ou autoriser l'utilisation de son image telle que définie ci-avant.

8.1.3. Image associée

L'image est considérée comme « associée » lorsqu'elle associe à la fois l'image du Club et l'image d'un ou plusieurs joueur(s) et/ou entraîneur(s). Cette image associée peut être « collective » ou « individuelle ».

On entend par « image associée collective », l'utilisation ou la reproduction sur un même support d'une manière identique ou similaire de l'image de 3 joueurs et/ou entraîneurs au moins de l'effectif, réalisée ou captée dans l'exercice normal de leurs activités professionnelles. En deçà de ce seuil, il s'agit d'une exploitation de l'image individuelle du joueur ou de l'entraîneur associée à celle du Club (ci-après « image associée individuelle »).

L'image du joueur et/ou de l'entraîneur, lorsqu'elle est associée (à titre individuel ou à titre collectif) à l'image du Club, est soumise à des conditions d'exploitation spécifiques développées ci-après.

⁹⁰ Modifié par l'Avenant n°15 en date du 15 juin 2009

⁹¹ Modifié par l'Avenant n°43 en date du 3 mars 2015

8.2. Exploitation de l'image des joueurs et/ou entraîneurs dans le cadre du contrat de travail

Le présent article vise la reproduction ou toute autre utilisation de l'image du joueur et/ou de l'entraîneur, associée à celle du Club, association dénommée « *image associée* » et ce sur tout support et/ou par tout moyen.

8.2.1. Exploitation de l'image associée collective

Le Club informera l'ensemble des joueurs et entraîneurs des conditions d'utilisation de l'image associée collective dans les conditions prévues ci- dessous.

8.2.1.1. Exploitation de l'image associée collective par le Club

Le Club est habilité à utiliser à son profit l'image associée collective des joueurs et/ou entraîneurs et ce sur tout support et par tout moyen.

8.2.1.2. Exploitation de l'image associée collective par un tiers

Le Club pourra autoriser ses partenaires commerciaux à utiliser à leur profit, sur tout support et par tout moyen, l'image associée collective des joueurs et/ou entraîneurs, dans des conditions mettant en évidence le partenariat existant avec le Club et non avec un ou des joueurs et/ou entraîneurs en particulier. Ainsi, le support concerné ne devra pas laisser apparaître que les joueurs et/ou entraîneurs concernés font individuellement la promotion d'une société ou d'un produit.

A défaut de respecter cette condition, l'accord de chacun des joueurs et/ou entraîneurs dont l'image est utilisée sera requis.

8.2.2. Exploitation de l'image associée individuelle

8.2.2.1. Exploitation de l'image associée individuelle par le Club

Le Club peut utiliser à son profit l'image individuelle du joueur ou de l'entraîneur associée à celle du Club pour :

- Assurer sa promotion ou celle des compétitions auxquelles il participe ;
- La commercialisation sous forme de « *produits dérivés* » des équipements sportifs suivants portés à l'occasion d'un match : maillot, short et chaussettes (et autres équipements prévus contractuellement le cas échéant).

Le Club informera en début de saison l'ensemble des joueurs et entraîneurs des modalités d'application de ces dispositions pour la saison à venir.

En dehors de ces cas, le Club devra obtenir l'accord du joueur ou de l'entraîneur concerné pour l'exploitation de son image associée individuelle.

8.2.2.2. Exploitation de l'image associée individuelle par un tiers

L'exploitation par un partenaire commercial du Club de l'image individuelle d'un joueur ou d'un entraîneur de l'effectif associée à celle du Club requiert l'accord préalable du (des) joueur(s) et/ou de (des) l'entraîneur(s) dont l'image est utilisée ainsi que celui du Club.

8.2.3. Port des équipements

Dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, le joueur et l'entraîneur s'engagent à utiliser les équipements sportifs fournis par le Club (bas, shorts, maillots de rugby de compétition, d'échauffement et d'entraînement, survêtements de sport et de pluie, sacs de sport, polos, tenue officielle utilisée pour les déplacements et/ou les opérations de promotion, commerciales, caritatives organisées par le Club...), à l'exception des chaussures (chaussures à crampons, running, loisirs, sandalettes) pour lesquelles le joueur et l'entraîneur peuvent librement utiliser celles de la marque de

leur choix. L'engagement éventuel du joueur ou de l'entraîneur à porter les chaussures fournies par l'équipementier du Club doit donc être expressément précisé dans le contrat de travail ou par voie d'avenant.

Pour les déplacements, le Club a la possibilité d'indiquer aux joueurs et entraîneurs le type de chaussures devant être portées.

Article 9. Exploitation de l'image des joueurs et/ou entraîneurs par d'autres Clubs

Dans le cadre de la promotion d'un match auquel il participe, un Club peut autoriser d'autres Clubs à utiliser l'image associée collective de joueurs et/ou d'entraîneurs de son effectif sans que les joueurs et/ou entraîneurs concernés puissent s'y opposer. Cette autorisation doit être strictement limitée aux supports de promotion des matches opposant les Clubs concernés.

Article 10. Exploitation par la LNR de l'image associée – individuelle ou collective - des joueurs et/ou entraîneurs⁹²

10.1. Exploitation par la LNR des images des compétitions professionnelles

La LNR est habilitée à exploiter les images des compétitions professionnelles de rugby qu'elle organise, au titre du droit d'exploitation qui est attaché à ces compétitions.

Par ailleurs, en participant aux compétitions organisées par la LNR, les Clubs, joueurs et entraîneurs acceptent que leur image, issue de ces compétitions, puisse être reproduite et exploitée également sous la forme d'extraits et/ou de montages, sur tous types de supports qui seront susceptibles d'être exploités par la LNR dans le monde entier et pour une durée de 10 ans à compter de la première exploitation de l'un quelconque des supports utilisés.

L'ensemble de ces exploitations pourra notamment intervenir dans le cadre de :

- la réalisation d'actions et/ou supports de promotion de ces compétitions, auxquelles les partenaires commerciaux de la LNR pourront, le cas échéant, être associés ;
- la conclusion d'accords de licence ayant pour objet la réalisation de produits et/ou de services commercialisés. La LNR veillera à ce que l'utilisation, par ses licenciés, d'images de la compétition intégrant l'image de joueurs et entraîneurs vise à associer le produit ou service au rugby et/ou aux compétitions professionnelles et/ou non à un Club, un joueur ou un entraîneur en particulier ;
- la conclusion d'accords de partenariat dans le cadre desquels la LNR concède à son partenaire commercial le droit d'utiliser des images de ses compétitions à des fins promotionnelles, dans le respect des dispositions suivantes :

Toute utilisation à des fins promotionnelles par un partenaire commercial de la LNR, autre qu'une société concessionnaire de droits d'exploitation audiovisuelle, de tout ou partie des images fixes des compétitions professionnelles devra inclure, sur chacun des supports utilisés, la reproduction de l'image d'au moins 3 joueurs ou entraîneurs appartenant à au moins deux Clubs différents (sous réserve des images de la remise d'un trophée d'une compétition organisée par la LNR qui pourront ne comprendre que des joueurs, entraîneurs de l'équipe à laquelle est remise le trophée).

⁹² Modifié par l'Avenant n°32bis du 10 novembre 2011

10.2. Exploitation par la LNR de l'image associée des joueurs et/ou entraîneurs (captée en dehors des compétitions)^{93 94}

10.2.1. La LNR est par ailleurs habilitée, dans le monde entier et pour une durée de 10 ans à compter de leur première exploitation, à exploiter, pour les besoins de ses activités et de son financement, dans le cadre de tous types d'actions et supports promotionnels et de produits ou services commercialisés (y compris par le biais d'accords de licence) :

a) l'image associée individuelle des joueurs et/ou entraîneurs évoluant dans les différents Clubs, sans qu'il s'agisse nécessairement d'images des compétitions qu'elle organise, sous réserve que les supports, produits ou services dans le cadre desquels cette image est exploitée concernent une majorité des joueurs et entraîneurs de chacun des Clubs participant à une même compétition (ou de chacun des Clubs membres de la LNR), et en nombre égal de joueurs et/ou entraîneurs pour chacun des Clubs concernés. L'image associée individuelle de chacun des joueurs et/ou entraîneurs concernés devra être exploitée de manière identique dans le cadre dudit produit ou service (de même que dans le cadre de la déclinaison des différents supports de promotion le cas échéant). Si la LNR souhaite mettre davantage en évidence un ou plusieurs joueurs ou entraîneurs en particulier, elle devra obtenir au préalable leur accord exprès.

Tout support de promotion et/ou produit ou service commercialisé utilisant l'image associée individuelle des joueurs ou entraîneurs en application de l'alinéa ci-dessus devra être soumis au préalable par la LNR à la Commission paritaire pour accord afin qu'elle s'assure d'une part que les conditions d'exploitation définies au présent article sont respectées, et d'autre part que le support, le produit ou le service concerné ne porte pas atteinte à la personnalité ou à l'honneur des joueurs, entraîneurs et des Clubs concernés.

b) l'image associée de plusieurs joueurs et/ou entraîneurs évoluant dans les différents Clubs, sans qu'il s'agisse nécessairement d'images des compétitions qu'elle organise, sous réserve que les supports, produits ou services dans le cadre desquels cette image est exploitée reproduisent l'image d'au moins 3 joueurs ou entraîneurs appartenant au moins à deux Clubs différents, de telle sorte qu'ils visent à s'associer au rugby et/ou aux compétitions professionnelles et non à un Club, un joueur ou un entraîneur en particulier.

10.2.2. La LNR est également habilitée à autoriser les opérateurs de paris sportifs agréés et titulaires du droit aux paris sur les compétitions qu'elle organise d'utiliser le nom⁹⁵ des joueurs et entraîneurs évoluant dans les différents Clubs dans le cadre de la présentation ou de la description de leur offre de paris sportifs (ainsi que de leurs résultats le cas échéant) relative auxdites compétitions sur le(s) site(s) internet⁹⁶ de l'opérateur de paris permettant la prise de paris sportifs.

Cette autorisation pourra être consentie pour la seule durée du contrat relatif à l'attribution du droit au pari conclu avec l'opérateur.⁹⁷

Au titre des dispositions du présent article :

- un opérateur ne pourra utiliser le nom d'un joueur et entraîneur que dans le cadre de la présentation ou de la description de son offre de paris (ou de ses résultats) portant sur le joueur, entraîneur concerné ;

⁹³ Modifié par l'Avenant n°21 en date du 4 mai 2010

⁹⁴ Modifié par l'avenant n°32 en date du 10 novembre 2011

⁹⁵ On entend par « nom » le nom et le prénom

⁹⁶ Ainsi le cas échéant que sur les supports physiques pour l'(les) opérateur(s) titulaire(s) du droit aux paris dans un réseau de points de vente physiques

⁹⁷ Modifié par l'Avenant n°23 en date du 28 octobre 2010

- seul le nom des joueurs et entraîneurs concerné(s) par l'(es) offre(s) de pari(s) pourra être utilisé par l'opérateur, à l'exclusion de tout autre nom de joueurs, entraîneurs ;
et
- l'opérateur de paris ne pourra du fait de cette autorisation se présenter comme un partenaire d'un joueur, entraîneur et devra veiller à ne jamais créer une confusion dans l'esprit du public à cet égard.

Toute autre utilisation du nom d'un joueur et/ou entraîneur par un opérateur de paris sportifs relève de sa seule responsabilité et il appartiendra en conséquence à l'opérateur d'obtenir, le cas échéant, l'accord du/des titulaire(s) des droits d'utilisation dans les conditions prévues à l'article 7.2 ci-dessus.

Article 11. Cessation normale du contrat de travail et rupture anticipée du contrat

Le contrat à durée déterminée prend fin par l'arrivée du terme fixé par les parties.

Le contrat peut être résilié dans les cas limitatifs prévus par les articles L. 1243-1 et L. 1243-2 du Code du travail.

Toutefois, et uniquement dans les conditions prévues à l'article 11.2.2 ci-dessous, le contrat peut être résilié avant son terme par l'entraîneur de manière unilatérale.

11.1. Résiliations prévues par le Code du travail

11.1.1. Résiliation par accord des parties

Un contrat peut être résilié en cours d'exécution et à tout moment avec l'accord des deux parties.

Cet accord doit être formalisé par la conclusion d'un avenant de résiliation qui doit être adressé à la Commission juridique dans les conditions prévues par la réglementation de la LNR.

11.1.2. Résiliation pour faute grave

Elle résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits qui constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend immédiatement impossible le maintien des relations contractuelles.

11.1.3. Résiliation pour cas de force majeure

La force majeure est constituée et autorise la résiliation immédiate du contrat lorsque le fait invoqué est imprévisible, irrésistible, insurmontable et extérieur aux parties.

11.1.4. Rupture du contrat à l'initiative de l'entraîneur lorsqu'il justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée par un autre employeur⁹⁸

Dans cette hypothèse, et sauf accord des parties, l'entraîneur est tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, d'une durée maximale de deux semaines.

Tout entraîneur qui utiliserait cette faculté pour résilier unilatéralement son contrat avec son club employeur verra l'homologation de son contrat avec un autre Club refusée (sauf accord du club employeur quitté) et se verra appliquer les dispositions de la réglementation de la LNR relatives à sa participation aux compétitions professionnelles pour la fin de la saison en cours et pour la saison sportive suivante, sauf accord du club employeur quitté.

⁹⁸ Modifié par l'Avenant n°24 en date du 28 octobre 2010

11.1.5. Rupture du contrat en cas d'inaptitude de l'entraîneur constatée par le médecin du travail⁹⁹

En cas d'inaptitude pour raisons médicales d'exercer le métier d'entraîneur de rugby professionnel, constatée dans les conditions légales par le médecin du travail et que celle-ci soit d'origine professionnelle ou non professionnelle, le club pourra, sous réserve d'avoir respecté au préalable la procédure liée à l'obligation de reclassement de l'entraîneur, rompre unilatéralement le contrat de travail dans les conditions fixées par l'article L. 1226-4 du Code du travail.

11.2. Résiliations unilatérales du contrat de travail

11.2.1. Clauses de résiliation unilatérale anticipée prohibées

Toute clause insérée dans un contrat ou un avenant prévoyant une possibilité de résiliation unilatérale du contrat avant l'échéance du terme pouvant être mise en œuvre, soit uniquement par le Club, soit par chacune des deux parties, entraînera le refus d'homologation du contrat et/ou de l'avenant.

11.2.2. Clauses de résiliation unilatérale anticipée acceptées

Eu égard à la limitation, par la loi, des cas de rupture anticipée du contrat à durée déterminée, les cas ci-après doivent être considérés comme une exception, justifiée par des considérations particulières liées aux exigences spécifiques du rugby professionnel.

Deux types de clauses non cumulatives autorisant une possibilité pour l'entraîneur de résilier unilatéralement le contrat avant l'échéance du terme pourront faire l'objet d'une homologation. Il s'agit de :

a) La clause permettant à l'entraîneur de résilier unilatéralement le contrat avant l'échéance du terme en contrepartie du versement par celui-ci au Club quitté d'une indemnité contractuelle dont le montant est fixé à l'avance dans le contrat.

Ladite clause devra impérativement préciser :

- que la résiliation anticipée du contrat par l'entraîneur ne pourra intervenir qu'à la fin d'une saison sportive ;
- que l'entraîneur devra avoir informé son Club de la mise en œuvre ladite clause par lettre recommandée avec accusé de réception adressée avant la date limite prévue par le contrat (la date de l'envoi postal recommandé faisant foi).

Une copie de la lettre recommandée avec accusé de réception adressée par l'entraîneur au Club pour l'informer de la mise en œuvre de la clause, devra être adressée par le Club à la Commission juridique de la LNR dans un délai de 48 heures.

L'indemnité prévue contractuellement devra impérativement être payée au Club par l'entraîneur lui-même.

Lorsqu'un entraîneur se trouvant dans cette situation sollicite la délivrance d'une autorisation de la FFR pour évoluer dans une fédération étrangère, ou que son nouveau Club sollicite l'homologation de son contrat pour la saison suivante, l'entraîneur devra justifier auprès de la Commission juridique du paiement de la dite somme au Club quitté, ou d'un accord écrit avec ce dernier sur un échéancier de paiement.

⁹⁹ Modifié par l'avenant n°31 en date du 8 juin 2011

b) La clause permettant à l'entraîneur de résilier unilatéralement le contrat avant l'échéance du terme en fonction¹⁰⁰ d'une situation du Club.

La situation du Club peut être fonction :

- du classement obtenu par le Club à l'issue d'une saison sportive ;
ou
- de la non qualification du Club à une ou plusieurs compétitions pour la saison suivante, compte tenu :
 - o des résultats obtenus lors de la saison en cours ;
 - o d'une décision de rétrogradation ou de refus d'accession prononcée à son égard confirmée en appel ou après expiration du délai d'appel ;
ou
 - o d'une décision de rétrogradation non susceptible d'appel prononcée à l'encontre du club.¹⁰¹

La possibilité pour l'entraîneur de s'engager avec un autre Club à compter de la saison qui suit pourra s'effectuer à compter de la survenance de l'un des événements énumérés ci-dessus, en fonction du contenu de la clause, et sous réserve du respect des dispositions de la réglementation de la LNR.

Ladite clause devra impérativement préciser :

- que la résiliation anticipée du contrat par l'entraîneur ne pourra intervenir qu'à la fin d'une saison sportive ;
- que l'entraîneur devra avoir informé son Club de la mise en œuvre ladite clause par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à la date limite prévue par le contrat (la date de l'envoi postal recommandé faisant foi).

Une copie de la lettre recommandée avec accusé de réception adressée par l'entraîneur au Club pour l'informer de la mise en œuvre de la clause, devra être envoyée par le Club à la Commission juridique dans un délai de 48 heures.

Chacune des deux clauses (a et b) prévues au présent article peut être conditionnée à la signature par l'entraîneur d'un contrat avec une catégorie particulière de Club, une Equipe nationale ou avec un groupement étranger. Dans cette hypothèse, la clause devra impérativement préciser que la faculté offerte à l'entraîneur de signer dans un autre Club, une Equipe nationale ou groupement étranger ainsi que la mise en œuvre de la clause est limitée dans le temps.¹⁰²

Article 12. Possibilités pour l'entraîneur de changer de Club

Un entraîneur sera considéré comme pouvant librement changer de Club (professionnel, amateur, étranger) en cas de :

- non-paiement par le Club de la rémunération à l'expiration du délai de mise en demeure adressée par l'entraîneur au Club, en application de la procédure prévue à l'article 4-3 du présent chapitre ;
- rupture du contrat dans le cadre du déroulement d'une procédure de redressement judiciaire ou d'une liquidation judiciaire ;
- rupture du contrat à l'initiative du Club.

¹⁰⁰ Modifié par l'Avenant n°24 en date du 28 octobre 2010

¹⁰¹ Pour toutes les dates des décisions visées dans le b), il y a lieu de prendre en compte la date de la première présentation de la lettre recommandée avec avis de réception par laquelle est notifiée la décision

¹⁰² Modifié par l'Avenant n°13 en date du 12 juin 2008

**TITRE III – DISPOSITIONS SPECIFIQUES
APPLICABLES AUX JOUEURS et ENTRAÎNEURS
des CLUBS PROMUS EN 2^{ème} DIVISION
PROFESSIONNELLE**

Chapitre 1 – Situation des Joueurs¹⁰³

Article 1. Joueurs concernés par l'accord d'adaptation

Les seuls joueurs concernés par l'accord d'adaptation prévus à l'article L. 2261-14 du Code du travail sont ceux qui au 1er juillet de chaque saison :

- sont titulaires d'un contrat de travail homologué par la LNR en cours avec un club relégué/rétrogradé en Fédérale 1 ;
- sont titulaires d'un contrat de travail avec un club promu en 2^{ème} division professionnelle.

Article 2. Dispositions applicables aux salariés concernés

2.1. Joueurs sous contrat dont le club est relégué ou rétrogradé en Fédérale 1

a) Régime de prévoyance

Il est fait application des dispositions prévues à l'article 7.4. du chapitre 1 du Titre II du SJEF1.

b) Congés et intersaison

Le joueur devra avoir observé une période sans match officiel de 10 semaines et bénéficiera de 7 semaines de congés pendant la saison dans les conditions fixées à l'article 6 du chapitre 1 du Titre II du SJEF1.

c) Homologation des contrats de travail

Il est procédé à une nouvelle homologation des contrats de travail dans les conditions prévues par le SJEF1 et par les règlements de la FFR.

2.2. Joueurs sous contrat dont le club accède en 2^{ème} division professionnelle

a) Régime de prévoyance

Il est fait application des dispositions prévues à l'article 6.4. du chapitre 1 du Titre II de la Convention collective du rugby professionnel et de l'annexe relative à la prévoyance.

b) Congés et intersaison

Il est fait application des dispositions prévues par la CCRP.

Le joueur devra avoir observé une période sans match officiel de 8 semaines et bénéficiera de 6 semaines de congés pendant la saison dans les conditions fixées à l'article 5 du chapitre 1 du Titre II de la CCRP et par l'annexe 7 de la CCRP relative à l'organisation de l'intersaison et périodes de congés payés.

c) Homologation des contrats de travail

Il est procédé à une nouvelle homologation des contrats de travail dans les conditions prévues par la CCRP et par les règlements de la LNR.

Il est rappelé que l'homologation du contrat de travail étant une condition d'entrée en vigueur du contrat, elle est une condition préalable à la qualification du joueur pour participer aux compétitions professionnelles.

¹⁰³ Chapitre adopté le 9 juin 2009

Article 3. Accord d'adaptation

L'accord d'adaptation doit être conclu à compter du 1er jour de la saison suivant la descente du club en Fédérale 1 ou de l'accession du club en 2^{ème} division professionnelle.

3.1. Négociation de l'accord d'adaptation

Dès que la situation du club est définitivement connue, en ce qui concerne la descente en Fédérale 1 ou l'accession en 2^{ème} division professionnelle, le président convoque les syndicats de salariés concernés en vue de la négociation d'un accord d'adaptation conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

3.2. Signature de l'accord d'adaptation

L'accord d'adaptation, doit être conforme au modèle annexé au présent chapitre. Il prend effet impérativement le 1er juillet, premier jour de la nouvelle saison sportive. Il est déposé dans les mêmes conditions que la CCRP et le SJEF1. Son entrée en vigueur met fin à la continuation d'effet de la convention collective applicable avant le début de la saison sportive.

Chapitre 2 – Situation des Entraîneurs¹⁰⁴

Article 1. Entraîneurs concernés par l'accord d'adaptation

Les seuls entraîneurs concernés par l'accord d'adaptation prévus à l'article L. 2261-14 du Code du travail sont ceux qui au 1er juillet de chaque saison sont titulaires :

- d'un contrat de travail homologué par la LNR en cours avec un club relégué/rétrogradé en Fédérale 1 ;
- d'un contrat de travail en cours avec un club promu en 2^{ème} division professionnelle.

Article 2. Dispositions applicables aux salariés concernés

2.1. Entraîneurs sous contrat dont le club est relégué ou rétrogradé en Fédérale 1

a) Régime de prévoyance

Il est fait application des dispositions prévues à l'article 8.4. du chapitre 2 du Titre II du SJEF1.

b) Homologation des contrats de travail

Il est procédé à une nouvelle homologation des contrats de travail dans les conditions prévues par le SJEF1 et par les règlements de la FFR.

c) Formation professionnelle continue

Le Club assurera la prise en charge de 6 jours de formation au cours de chaque saison sportive pendant les périodes de congés de l'entraîneur dans les conditions suivantes :

Dans le cadre du plan de formation annuel, le Club financera au moins trois jours de formation (21 heures) au bénéfice de l'entraîneur. Trois autres jours de formation (21 heures) seront également pris en charge par le Club dans le cadre du Droit Individuel à la Formation.

La demande de formation de l'entraîneur devra être formulée auprès du Club au moins un mois avant le début de la formation. Le Club devra informer l'entraîneur de sa réponse dans les 8 jours ouvrés suivants. A défaut de réponse dans ce délai, la demande sera considérée comme acceptée par le Club.

Sous réserve que les conditions énoncées ci-après soient respectées, le Club ne pourra rejeter la demande de l'entraîneur :

- Type de formation suivie :
Les formations suivies devront avoir un lien avec le métier d'entraîneur de rugby ;
- Périodes de formations :
Les périodes de formations devront s'effectuer pendant les périodes de congés ou de repos ;
- Prise en charge de la formation :
Le plafond de prise en charge (frais pédagogiques et frais annexes) par l'employeur de l'ensemble des formations suivies et demandées par un entraîneur à temps plein pendant une saison sportive sera de 2000 Euros. La prise en charge par l'employeur du coût de la formation au-delà du plafond est facultative. Les réévaluations éventuelles de ces seuils feront l'objet d'une clause de l'accord annuel de salaire ;
Le club assurera la prise en charge des formations pour les entraîneurs à temps partiel dans les mêmes conditions que prévues ci-dessus. Le nombre de jours de formation ainsi que la prise en charge financière par le club de la formation s'effectueront au prorata du nombre d'heures prévues dans le contrat de travail.

¹⁰⁴ Chapitre adopté le 9 juin 2009

2.2. Entraîneurs sous contrat dont le club accède en 2^{ème} division professionnelle

a) Régime de prévoyance

Il est fait application des dispositions prévues à l'article 7.4. du chapitre 3 du Titre II de la CCRP et de l'annexe relative à la prévoyance.

b) Homologation des contrats de travail

Il est procédé à une nouvelle homologation des contrats de travail dans les conditions prévues par la CCRP et par les règlements de la LNR.

Il est rappelé que l'homologation du contrat de travail étant une condition d'entrée en vigueur du contrat, elle est une condition préalable à la qualification de l'entraîneur pour participer aux compétitions professionnelles.

c) Formation professionnelle continue

Le Club assurera la prise en charge de 6 jours de formation au cours de la saison sportive pendant les périodes de congés de l'entraîneur dans les conditions suivantes :

Dans le cadre du plan de formation annuel, le Club financera au moins trois jours de formation (21 heures) au bénéfice de l'entraîneur. Trois autres jours de formation (21 heures) seront également pris en charge par le Club dans le cadre du Droit Individuel à la Formation.

La demande de formation de l'entraîneur devra être formulée auprès du Club au moins un mois avant le début de la formation. Le Club devra informer l'entraîneur de sa réponse dans les 8 jours ouvrés suivants. A défaut de réponse dans ce délai, la demande sera considérée comme acceptée par le Club.

Sous réserve que les conditions énoncées ci-après soient respectées, le Club ne pourra rejeter la demande de l'entraîneur :

- Type de formation suivie :
Les formations suivies devront avoir un lien avec le métier d'entraîneur de rugby ;
- Périodes de formations :
Les périodes de formations devront s'effectuer pendant les périodes de congés ou de repos ;
- Prise en charge de la formation :
Le plafond de prise en charge (frais pédagogiques et frais annexes) par l'employeur de l'ensemble des formations suivies et demandées par un entraîneur pendant la saison sportive sera de 2500 Euros pour un entraîneur de 2^{ème} division professionnelle. La prise en charge par l'employeur du coût de la formation au-delà du plafond est facultative. Les réévaluations éventuelles de ces seuils feront l'objet d'une clause de l'accord annuel de salaire.

Article 3. Accord d'adaptation

L'accord d'adaptation doit être conclu à compter du 1er jour de la saison suivant la descente du club en Fédérale 1 ou de l'accession du club en 2^{ème} division professionnelle.

3.1. Négociation de l'accord d'adaptation

Dès que la situation du club est définitivement connue, en ce qui concerne la descente en Fédérale 1 ou l'accession en 2^{ème} division professionnelle, le président convoque les syndicats de salariés concernés en vue de la négociation d'un accord d'adaptation conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

3.2. Signature de l'accord d'adaptation

L'accord d'adaptation, doit être conforme au modèle annexé au présent chapitre. Il prend effet impérativement le 1er juillet, premier jour de la nouvelle saison sportive. Il est déposé dans les mêmes conditions que la CCRP et le SJEF1. Son entrée en vigueur met fin à la continuation d'effet de la convention collective applicable avant le début de la saison sportive.

ANNEXES

A remplir IMPERATIVEMENT en dactylographie

Annexe n° 1 à la Convention collective du rugby professionnel – Contrat de travail d'un Joueur de Rugby (Professionnel ou Pluriactif)

Entre LES SOUSSIGNES

L'association, la SAOS, la SASP, l'EUSRL (*supprimer la mention inutile*) dont le nom est située à Code FFR du Comité Régional Code FFR représentée par en qualité de

Ci-après dénommée le Club
D'UNE PART

ET

Monsieur né le à de nationalité¹ demeurant à

Ci-après dénommé le Joueur
D'AUTRE PART

Ci-après dénommées conjointement « les Parties »

II A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 - OBJET du CONTRAT (*article impératif*)

Le Club engage Monsieur en qualité de joueur de rugby.

Le Joueur s'engage vis-à-vis du club à participer à toutes activités sportives, matchs, entraînements, stages et à toutes autres manifestations liées à celles-ci.

Le Club et le Joueur s'engagent à respecter toutes les dispositions de la convention collective du rugby professionnel, des Règlements Généraux de la LNR et ceux de la FFR, en ce compris les dispositions relatives aux paris sportifs, le Règlement Intérieur du Club, et le Règlement relatif au dopage, dont ils déclarent avoir pris connaissance et accepter toutes les dispositions. Les conditions particulières qui régissent les rapports entre les parties font l'objet d'avenant(s) adressé(s) à la Commission Juridique de la LNR pour homologation.

NOTA : Entre les options A et B, la mention inutile doit être supprimée. L'option C est cumulable avec l'option A ou B, elle doit être supprimée le cas échéant.

Option A : Joueur Pluriactif, le Joueur exerce une seconde activité professionnelle.

Option B : Joueur Professionnel, le Joueur est professionnel en faisant du rugby sa profession exclusive et à temps complet.

¹ D'après la carte nationale d'identité ou le passeport (en cours de validité).

Option C : Joueur Etudiant, le Joueur suit une formation de cycle secondaire ou universitaire, ou une formation diplômante ou qualifiante reconnue par l'Etat ou les partenaires sociaux.

La Déclaration Préalable à l'embauche (DPAE) de Monsieur a été effectuée² à l'URSSAF de auprès duquel le Club est immatriculé sous le n°

Article 2 - DUREE du CONTRAT (*article impératif*)

Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée et est soumis aux dispositions de l'article L. 1242-2 et D. 1242-1 du Code du travail.

Il est conclu **à compter du**, pour une durée de saison(s) sportive(s), et s'applique sur la(les) saison(s) sportive(s)³

Il s'achèvera la veille à minuit du début de la saison sportive suivant la dernière saison d'exécution⁴.

Une rupture anticipée ne pourra intervenir que dans les cas prévus par la convention collective du rugby professionnel.

Article 3 - REMUNERATION

En rémunération de son activité au sein et pour le compte du Club, le Joueur percevra :

1) Salaire (*article impératif*)

- un salaire mensuel brut de Euros sur 12 mois, correspondant à un salaire brut annuel Euros. Cette rémunération représente la totalité de ce qui est dû au Joueur en contrepartie de son travail, à l'exception des primes et avantages en nature énoncés ci-dessous⁵.

2) Avantages en nature (*article facultatif, supprimer le cas échéant*) (*Valorisation obligatoire*) :

(...)

Soit un total de rémunération (salaire brut + avantages en nature hors primes) : Euros
(préciser mensuel ou annuel)

3) Primes (*article facultatif, supprimer le cas échéant*) :

(...)

4) Primes de match (*article facultatif, supprimer le cas échéant*)

(...)

5) Primes d'objectifs (*article facultatif, supprimer le cas échéant*)

(...)

6) Remboursement de frais professionnels (*article facultatif, supprimer le cas échéant*)

(...)

² Ou le sera dans les conditions fixées aux articles R. 1221-4 et R. 1221-5 du Code du travail

³ Rédaction impérative sauf cas particuliers de recrutements en cours de saison prévus par la réglementation de la LNR

⁴ Selon la date de début et de fin de la saison sportive arrêtée chaque saison par la Ligue Nationale de Rugby

⁵ Supprimer la mention le cas échéant

Article 4 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE (*article impératif*)

Le versement des cotisations de retraite complémentaire s'effectuera auprès de, institution ARCCO à laquelle le Club est affilié.

Article 5 – ASSURANCE COMPLEMENTAIRE (*article impératif*)

Le Club a souscrit une assurance complémentaire de groupe permettant au Joueur de bénéficier des garanties de prévoyance dans les conditions fixées par la convention collective du rugby professionnel⁶

Le montant et le taux des garanties du régime de prévoyance collective souscrit par le club étant plafonnés, la souscription d'une assurance individuelle complémentaire par le joueur est conseillée dans certains cas.

Article 6 – EQUIPEMENTS (*article impératif*)

Le Joueur s'engage à utiliser les équipements sportifs fournis par le Club, sous réserve des chaussures, pour lesquelles le Joueur peut librement utiliser celles de la marque de son choix (sauf avenant contraire).

Article 7 - HOMOLOGATION et CONDITIONS D'ENTREE EN VIGUEUR DU CONTRAT (*article impératif*)

Tout contrat, avenant, accord entre un Club et un joueur non homologué est dépourvu d'existence et d'effets, sous réserve des cas de refus d'homologation pour raisons financières, pour lesquels il sera fait application des dispositions de la convention collective du rugby professionnel.

Par ailleurs, l'homologation du contrat est une condition préalable à la qualification du Joueur dans les compétitions professionnelles organisées par la LNR.

Le Joueur déclare être libre de tout autre engagement sportif.

Fait à, le

Pour être VALABLE, ce document doit comporter les signatures des parties.

Pour le Club (Nom et qualité)

Le Joueur

⁶ Une notice d'information précisant le contenu du contrat d'assurance doit être remise par le club au joueur lors de la signature du contrat.

Commission juridique - DNACG
25/27 avenue de Villiers 75 017 PARIS

A remplir IMPERATIVEMENT en dactylographie

Annexe n° 2 à la Convention collective du rugby professionnel – Contrat de travail d'un Joueur de Rugby Espoir

Entre LES SOUSSIGNES

L'association, la SAOS, la SASP, l'EUSRL (*supprimer la mention inutile*) dont le nom est située à Code FFR du Comité Régional Code FFR représentée par en qualité de

Ci-après dénommée le Club
D'UNE PART

ET

Monsieur né le à de nationalité¹ demeurant à

Ci-après dénommé le Joueur
D'AUTRE PART

Ci-après dénommées conjointement « les Parties »

II A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 - OBJET du CONTRAT (*article impératif*)

Le Club engage Monsieur en qualité de joueur de rugby « Espoir »

Le Club et le Joueur s'engagent à respecter toutes les dispositions de la convention collective du Rugby professionnel, ainsi que le Règlement Intérieur du Club, les Règlements Généraux de la LNR et ceux de la FFR, en ce compris les dispositions relatives aux paris sportifs, et le Règlement relatif à la lutte contre le dopage, dont ils déclarent avoir pris connaissance et accepter toutes les dispositions.

Par la conclusion du présent contrat :

- Le Club s'oblige à donner au Joueur une formation sportive, en vue de lui permettre d'accéder au plus haut niveau de pratique du rugby.
Le Club s'engage également à aménager les conditions d'exécution du présent contrat afin de permettre au Joueur de suivre une formation scolaire, universitaire, professionnelle, dans les conditions fixées par la convention de formation conclue entre le Joueur et la structure (association ou société) dont relève le centre de formation agréé du Club.
- Le Joueur s'engage vis-à-vis du club à participer à toutes activités sportives, matchs, entraînements, stages et à toutes autres manifestations liées à celles-ci.

La Déclaration Préalable à l'embauche (DPAE) de Monsieur a été effectuée² à l'URSSAF de auprès duquel le Club est immatriculé sous le n°

¹ D'après la carte nationale d'identité ou le passeport (en cours de validité).

² Ou le sera dans les conditions fixées aux articles R. 1221-4 et R. 1221-5 du Code du travail

Article 2 - DUREE du CONTRAT (*article impératif*)

Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée et est soumis aux dispositions de l'article L. 1242-2 et D 1242-1 du Code du travail.

Il est conclu **à compter du** ..., pour une durée de saison(s) sportive (s), et s'applique sur les saisons sportives³

Il s'achèvera la veille à minuit du début de la saison sportive suivant la dernière saison d'exécution^{4 5}.

Une rupture anticipée ne pourra intervenir que dans les cas prévus par la convention collective du rugby professionnel.

Article 3 - REMUNERATION

En rémunération de son activité au sein et pour le compte du Club, le Joueur percevra :

1) Salaire (*article impératif*)

- un salaire mensuel brut de Euros sur 12 mois, correspondant à un salaire brut annuel Euros. Cette rémunération représente la totalité de ce qui est dû au Joueur en contrepartie de son travail, à l'exception des primes et avantages en nature énoncés ci-dessous⁶.

2) Avantages en nature (*article facultatif, supprimer le cas échéant*) (*Valorisation obligatoire*) :

(...)

Soit un total de rémunération (salaire brut + avantages en nature hors primes) : Euros
(préciser mensuel ou annuel)

3) Primes (*article facultatif, supprimer le cas échéant*) :

(...)

4) Primes de match (*article facultatif, supprimer le cas échéant*)

(...)

5) Primes d'objectifs (*article facultatif, supprimer le cas échéant*)

(...)

6) Remboursement de frais professionnels (*article facultatif, supprimer le cas échéant*)

(...)

Article 4 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE (*article impératif*)

Le versement des cotisations de retraite complémentaire s'effectuera auprès de, institution ARCCO à laquelle le Club est affilié.

³ Rédaction impérative sauf cas particuliers de recrutements en cours de saison prévus par la réglementation de la LNR

⁴ La date d'expiration doit être identique à celle de la Convention de Formation conclue entre le joueur et la structure dont relève le centre de formation du Club

⁵ Selon la date de début et de fin de la saison arrêtée chaque saison par la Ligue Nationale de Rugby

⁶ Supprimer la mention le cas échéant

Article 5 - ASSURANCE COMPLEMENTAIRE (article impératif)

Le Club a souscrit une assurance complémentaire de groupe permettant au Joueur de bénéficier des garanties de prévoyance dans les conditions fixées par la convention collective du rugby professionnel⁷.

Le montant et le taux des garanties du régime de prévoyance collective souscrit par le club étant plafonnés, la souscription d'une assurance individuelle complémentaire par le joueur est conseillée dans certains cas.

Article 6 - EQUIPEMENTS (article impératif)

Le Joueur s'engage à utiliser les équipements sportifs fournis par le Club, sous réserve des chaussures pour lesquelles le Joueur peut librement utiliser celles de la marque de son choix (sauf avenant contraire).

Article 7 - RESILIATION DU CONTRAT AVANT SON TERME (article impératif)

Les conditions de résiliation du contrat sont celles prévues par le Statut du Joueur Espoir inscrit dans la convention collective du rugby professionnel.

Les parties conviennent que dans l'hypothèse où la Convention de Formation est résiliée avant son terme normal :

- soit du fait de la perte ou du retrait de l'agrément du centre de formation du Club,
- soit à l'initiative du Club⁸ pour un motif autre que le non respect par le Joueur de l'une de ses obligations issues de la Convention (article 11 de la Convention Type de formation).

... le contrat espoir devient sans objet et le joueur sera alors considéré comme libre de conclure un contrat de travail de joueur de rugby ou une convention de formation avec un autre club, sans que le Club puisse revendiquer le versement des sommes liées à la « valorisation de la formation » ou une quelconque autre indemnité, et ce sous réserve que le Joueur en ait informé le Club par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard 15 jours avant la date de prise d'effet du contrat ou de la convention conclue avec son nouveau club.

Article 8 – DISPOSITIONS PARTICULIERES (article impératif)

Indépendamment de l'exécution, de la résiliation, ou de l'expiration du présent contrat, les Parties s'engagent à se conformer aux stipulations de la Convention de Formation, ainsi le cas échéant qu'aux dispositions du Statut du joueur en formation relatives au versement des sommes liées à la valorisation de la formation.

Les conditions particulières qui régissent les rapports entre les Parties font l'objet d'avenants adressés à la Commission juridique de la LNR pour homologation.

Dans l'hypothèse où le Joueur intègre une filière fédérale d'accès au sport de haut niveau validée par le Ministère de la jeunesse et des sports (pôle espoir ou France), le Club accepte expressément que le Joueur soit libéré de ses obligations issues du présent contrat pendant la semaine pour la période où il est intégré au Pôle, dans le cadre fixé par la convention tripartite conclue entre les parties (Club, Joueur, pôle).

Pendant cette période, la rémunération contractuelle du Joueur est maintenue, sauf conclusion d'un avenant conclu entre les Parties.

⁷ Une notice d'information présentant le contenu du contrat d'assurance doit être remise par le Club au Joueur lors de la signature du contrat.

⁸ Qu'il s'agisse de l'inexécution des termes de la convention de la formation par la structure gestionnaire du centre, ou du non respect par la société sportive de son engagement à aménager les conditions d'exécution du contrat espoir afin de permettre au joueur de suivre une formation scolaire, universitaire, professionnelle dans les conditions fixées par la convention de formation.

Article 9 - HOMOLOGATION et CONDITIONS D'ENTREE EN VIGUEUR DU CONTRAT (*article impératif*)

Cet engagement à durée déterminée n'entrera en vigueur qu'à la date où les conditions suivantes seront remplies :

- agrément du centre de formation relevant de l'association ou de la société du Club, conformément aux dispositions des articles L.211-4 et L.211-5 du Code du sport,
- conclusion d'une convention de formation « rugby » conforme au modèle approuvé par arrêté ministériel. La date de signature du présent contrat ne peut être antérieure à la date de signature de la convention de formation,
- homologation du contrat par la Commission juridique de la LNR. A défaut, il sera dépourvu d'existence et d'effets sous réserve des dispositions ci-après relatives aux cas de refus d'homologation pour raisons financières. En cas de refus d'homologation pour raisons financières, il sera fait application des dispositions de l'article 2.3.8.b) du chapitre 1 du Titre II de la convention collective du rugby professionnel.

Les Parties reconnaissent et acceptent qu'en l'absence d'homologation du présent contrat, le Joueur ne sera pas qualifié pour participer aux compétitions professionnelles organisées par la LNR.

Le joueur déclare être libre de tout autre engagement sportif.

Fait à le

Pour être VALABLE, ce document doit comporter les signatures des parties

Pour le Club (Nom et qualité)

Le Joueur (et le représentant légal si le Joueur
est mineur le jour de la signature)

Commission juridique - DNACG
25/27 avenue de Villiers 75 017 PARIS

A remplir IMPERATIVEMENT en dactylographie

Annexe n° 3 à la Convention collective du rugby professionnel – Contrat de travail d'un Entraîneur de Rugby (Professionnel ou Pluriactif)

Entre LES SOUSSIGNES

L'association, la SAOS, la SASP, l'EUSRL (*supprimer la mention inutile*) dont le nom est située à Code FFR du Comité Régional Code FFR représentée par en qualité de

Ci-après dénommée le Club
D'UNE PART

ET

Monsieur né le à de nationalité¹ demeurant à

Ci-après dénommé
l'Entraîneur
D'AUTRE PART

Ci-après dénommées conjointement « les Parties »

II A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 - OBJET du CONTRAT (*article impératif*)

Le Club engage Monsieur en qualité d'entraîneur de rugby.

Le Club et l'Entraîneur s'engagent à respecter toutes les dispositions de la convention collective du Rugby professionnel, des Règlements Généraux de la LNR et ceux de la FFR, en ce compris les dispositions relatives aux paris sportifs, et le Règlement Intérieur du Club, le Règlement relatif au dopage, dont ils déclarent avoir pris connaissance et accepter toutes les dispositions. Les conditions particulières qui régissent les rapports entre les parties font l'objet d'avenant(s) adressé(s) à la Commission Juridique de la LNR pour homologation.

L'Entraîneur s'engage vis-à-vis du club à participer à toutes activités sportives, matchs, entraînements, stages et à toutes autres manifestations liées à celles-ci.

¹ D'après la carte nationale d'identité ou le passeport (en cours de validité).

NOTA : Entre les options A et B, la mention inutile doit être supprimée.

Option A : Entraîneur Pluriactif, l'Entraîneur exerce une seconde activité professionnelle.

Option B : Entraîneur Professionnel, l'Entraîneur est professionnel en faisant du rugby sa profession exclusive et à temps complet.

La Déclaration Préalable à l'embauche (DPAE) de Monsieur a été effectuée² à l'URSSAF de auprès duquel le Club est immatriculé sous le n°

Article 2 - DUREE du CONTRAT (*article impératif*)

Le présent Contrat est conclu pour une durée déterminée et est soumis aux dispositions de l'article L. 1242-2 et D. 1242-1 du Code du travail.

Il est conclu **à compter du**, pour une durée de saison(s) sportive(s), et s'applique sur la(les) saison(s) sportive(s)

Il s'achèvera la veille à minuit du début de la saison sportive suivant la dernière saison d'exécution³

Une rupture anticipée ne pourra intervenir que dans les cas prévus par la convention collective du rugby professionnel.

Article 3 – STATUT et DEFINITION DES FONCTIONS de l'ENTRAINEUR (*article impératif*)

3.1. Statut de l'Entraîneur (article impératif)

Conformément aux dispositions du Chapitre 3 du Titre II de la Convention collective du rugby professionnel, l'Entraîneur bénéficie de la qualification de cadre et bénéficie de l'ensemble des avantages en résultant.

3.2. Définitions des fonctions de l'Entraîneur

Dans le cadre de son activité au sein et pour le compte du club, l'Entraîneur a les responsabilités et les fonctions suivantes :

Article 4 – DUREE DU TRAVAIL (texte pour un contrat à temps complet)

En application de l'article 5.1.3. du chapitre 3 du Titre II de la convention collective du rugby professionnel, la durée du travail de l'Entraîneur est évaluée forfaitairement en jours à l'année sur l'ensemble de la saison sportive, sur la base d'un forfait annuel de 217 jours auquel se rajoute la journée de solidarité prévue aux articles L 3133-7 et suivants du code du travail. C'est sur cette base qu'est fixée la rémunération de l'Entraîneur prévue à l'article 4 du contrat. L'Entraîneur bénéficiant du fait de son degré d'autonomie au plan de ses conditions de travail d'une relative liberté dans la détermination de ses horaires, veillera à organiser son emploi du temps en conséquence. Les modalités d'application de ce mode particulier de fixation de la durée du travail sont celles prévues par l'article 5.1 du Chapitre 3 du Titre II de la convention collective du rugby professionnel.

² Ou le sera dans les conditions fixées aux articles R. 1221-4 et R. 1221-5 du Code du travail

³ Selon la date de début et de fin de la saison sportive arrêtée chaque saison par la Ligue Nationale de Rugby

Article 5 - REMUNERATION :

En rémunération de son activité au sein et pour le compte du Club, l'Entraîneur percevra :

1) Salaire (*article impératif*)

- un salaire mensuel brut de Euros sur 12 mois, correspondant à un salaire brut annuel Euros. Cette rémunération représente la totalité de ce qui est dû à l'entraîneur en contrepartie de son travail, à l'exception des primes et avantages en nature énoncés ci-dessous⁴.

Ce salaire est fixé pour la durée du travail prévue à l'article 4 ci-dessus.

2) Avantages en nature (*article facultatif, supprimer le cas échéant*) (*Valorisation obligatoire*) :

(...)

Soit un total de rémunération (salaire brut + avantages en nature hors primes) : Euros
(préciser mensuel ou annuel)

3) Primes (*article facultatif, supprimer le cas échéant*) :

(...)

4) Primes de match (*article facultatif, supprimer le cas échéant*)

(...)

5) Primes d'objectifs (*article facultatif, supprimer le cas échéant*)

(...)

6) Remboursement de frais professionnels (*article facultatif, supprimer le cas échéant*)

(...)

Article 6 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE (*article impératif*)

Le versement des cotisations de retraite complémentaire s'effectuera auprès de institution ARCCO à laquelle le Club est affilié pour l'ensemble de son personnel et auprès de, institution AGIRC dont relèvent les cadres et assimilés.

Article 7 – ASSURANCE COMPLEMENTAIRE (*article impératif*)

Le Club a souscrit une assurance complémentaire de groupe permettant à l'Entraîneur de bénéficier des garanties de prévoyance dans les conditions fixées par la convention collective du rugby professionnel.⁵

Article 8 - EQUIPEMENTS (*article impératif*)

L'Entraîneur s'engage à utiliser les équipements sportifs fournis par le Club, sous réserve des chaussures pour lesquelles l'Entraîneur peut librement utiliser celles de la marque de son choix (sauf avenant contraire).

Article 9 - HOMOLOGATION et CONDITIONS D'ENTREE EN VIGUEUR DU CONTRAT (*article impératif*)

Le présent contrat entrera en vigueur dès lors qu'il sera homologué par la Commission juridique de la LNR. A défaut, il sera dépourvu d'existence et d'effets et il sera fait application des dispositions de la convention collective du rugby professionnel.

⁴ Supprimer la mention le cas échéant

⁵ Une notice d'information précisant le contenu du contrat d'assurance doit être remise par le club à l'Entraîneur lors de son embauche.

Les Parties reconnaissent et acceptent qu'en l'absence d'homologation du présent contrat, l'Entraîneur ne sera pas qualifié pour participer aux compétitions professionnelles organisées par la LNR.

L'Entraîneur déclare être libre de tout autre engagement sportif.

Fait à le

Pour être VALABLE, ce document doit comporter les signatures des parties

Pour le Club (Nom et qualité)

L'Entraîneur

Commission juridique – DNACG
25/27 avenue de Villiers 75017 PARIS

A remplir IMPERATIVEMENT en dactylographie

Annexe n° 4 à la Convention collective du rugby professionnel – Avis de mutation temporaire d'un contrat de travail de Joueur de Rugby Professionnel ou Pluriactif homologué

Entre LES SOUSSIGNES

L'association, la SAOS, la SASP, l'EUSRL (*supprimer la mention inutile*) dont le nom est située à Code FFR du Comité Régional Code FFR représentée par en qualité de

Ci-après dénommée le « Club Prêteur »

DE PREMIERE PART

L'association, la SAOS, la SASP, l'EUSRL (*supprimer la mention inutile*) dont le nom est située à Code FFR du Comité Régional Code FFR représentée par en qualité de

Ci-après dénommée le « Club d'Accueil »

DE DEUXIEME PART

Monsieur né le à de nationalité¹ demeurant à

Ci-après dénommé le « Joueur »

DE TROISIEME PART

Ci-après dénommées conjointement « les Parties »

II A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 - OBJET (*article impératif*)

Monsieur a conclu un contrat de travail avec le Club Prêteur en qualité de joueur de rugby professionnel/pluriactif homologué par la Commission Juridique de la LNR et portant notamment sur la saison

Les trois Parties conviennent par la signature du présent accord de la mutation temporaire pour une saison sportive du Joueur dans le Club d'Accueil. Pendant la durée de la mutation temporaire le Joueur est mis à la disposition du Club d'Accueil, et il s'engage vis-à-vis de ce dernier à participer à toutes activités sportives, matchs, entraînements, stages et à toutes autres manifestations liées à celles-ci.

NOTA : Entre les options A et B la mention inutile doit être supprimée. L'option C est cumulable avec l'option A ou B, elle doit être supprimée le cas échéant.

¹ D'après la carte nationale d'identité ou le passeport (en cours de validité).

Option A : Joueur Pluriactif, le Joueur exerce une seconde activité professionnelle.

Option B : Joueur Professionnel, le Joueur est professionnel en faisant du rugby sa profession exclusive

Option C : Joueur Etudiant, le Joueur suit une formation de cycle secondaire ou universitaire, ou une formation diplômante reconnue par l'Etat ou les partenaires sociaux.

Le Joueur accepte cette mutation temporaire.

Il est expressément précisé et convenu entre les Parties que cette mise à disposition est à but non lucratif, pour le Club Prêteur comme pour le Club d'Accueil.

La Déclaration Préalable à l'embauche (DPAE) de Monsieur a été effectuée² à l'URSSAF de auprès duquel le Club est immatriculé sous le n°

Article 2 - CONDITIONS D'ENTREE EN VIGUEUR (*article impératif*)

Cette mutation temporaire entrera en vigueur dès lors que le présent avis sera homologué par la Commission juridique de la LNR.

Les Parties reconnaissent et acceptent qu'en l'absence d'homologation du présent avis, le Joueur ne sera pas qualifié pour participer aux compétitions professionnelles organisées par la LNR avec le Club d'Accueil, et sera maintenu dans le Club Prêteur, aux conditions prévues par le contrat de travail conclu entre les deux parties.

Article 3 – DUREE (*article impératif*)

Le présent avis est conclu pour la saison sportive³

La mutation temporaire débute le et cessera automatiquement de produire ses effets à la fin de la saison sportive⁴

Article 4 - REMUNERATION (*article impératif*)

4.1. : Pendant la durée de la mutation temporaire, le Joueur percevra un salaire mensuel brut de Euros sur 12 mois, correspondant à un salaire brut annuel de Euros versée par le Club d'Accueil. Cette rémunération représente la totalité de ce qui est dû au Joueur par le club d'Accueil en contrepartie de son travail, à l'exception des primes et avantages en nature énoncés le cas échéant par avenant au présent avis de mutation, conclu entre le Joueur et le Club d'Accueil.

4.2. : Clause facultative à intégrer uniquement si la rémunération (salaire brut hors avantages en nature et primes), prévue à l'article 4.1. du présent avis de mutation et versée par le Club d'Accueil pendant la durée de la mutation temporaire, est inférieure à la rémunération (salaire brut hors avantages en nature et primes) prévue dans le contrat de travail conclu entre le Joueur et le Club Prêteur (*supprimer si elle n'est pas utilisée*) :

« Le Joueur accepte expressément que la rémunération (salaire brut hors avantages en nature et primes) visée ci-dessus remplace, pendant la durée de la mutation temporaire, la rémunération initialement prévue dans le contrat de travail qu'il a conclu avec le Club Prêteur. Le Joueur s'engage à

² Ou le sera dans les conditions fixées aux articles R. 1221-4 et R. 1221-5 du Code du travail

³ Rédaction impérative sauf cas particuliers de recrutements en cours de saison prévus par la réglementation de la LNR

⁴ Rédaction impérative sauf cas particuliers de recrutements en cours de saison prévus par la réglementation de la LNR

ne revendiquer ni auprès du Club Prêteur, ni auprès du Club d'Accueil une quelconque compensation de cette diminution de sa rémunération qu'il a acceptée »

4.3 : Frais de déménagement (*mention facultative, supprimer le cas échéant*) :

(...)

4.4 : Dispositions complémentaires :

(...)

Article 5 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE (*article impératif*)

Le versement des cotisations de retraite complémentaire incombe au Club d'Accueil et s'effectuera auprès de, institution ARCCO à laquelle il est affilié.

Article 6 - ASSURANCE COMPLEMENTAIRE (*article impératif*)

Le Joueur bénéficie pendant la mutation temporaire de l'assurance complémentaire souscrite par le Club d'Accueil, lui permettant de bénéficier de garanties de prévoyance dans les conditions fixées par la convention collective du rugby professionnel.⁵

Le montant et le taux des garanties du régime de prévoyance collective souscrit par le club étant plafonnés, la souscription d'une assurance individuelle complémentaire par le joueur est conseillée dans certains cas.

Article 7 - EQUIPEMENTS (*article impératif*)

Le Joueur s'engage à utiliser les équipements sportifs fournis par le Club d'Accueil, sous réserve des chaussures pour lesquelles le Joueur peut librement utiliser celles de la marque de son choix (sauf avenant contraire).

Article 8- OBLIGATIONS DES PARTIES (*article impératif*)

Le Club d'Accueil et le Joueur s'engagent à respecter toutes les dispositions de la convention collective du rugby professionnel, le Règlement Intérieur du Club d'accueil, les Règlements Généraux de la LNR et ceux de la FFR, en ce compris les dispositions relatives aux paris sportifs, et le Règlement relatif au dopage, dont ils déclarent avoir pris connaissance et accepter toutes les dispositions. Les conditions particulières qui régissent les rapports entre les parties font l'objet d'avenant(s) adressés à la Commission Juridique de la LNR pour homologation.

Le joueur déclare être libre de tout autre engagement sportif.

Fait à, le

Pour être VALABLE, ce document doit comporter les signatures des parties

Pour le Club Prêteur (Nom et
qualité)

Pour le Club d'Accueil (Nom et
qualité)

Le Joueur

⁵ Une notice d'information précisant le contenu du contrat d'assurance doit être remise par le club d'Accueil au joueur.

A remplir IMPERATIVEMENT en dactylographie

Avenant à l'avis de mutation temporaire d'un contrat de travail d'un Joueur de Rugby Professionnel ou Pluriactif homologué

CONDITIONS DE REMUNERATION (Document facultatif)

Entre LES SOUSSIGNES

L'association, la SAOS, la SASP, l'EUSRL (*supprimer la mention inutile*) dont le nom est située à Code FFR du Comité Régional Code FFR représentée par en qualité de

Ci-après dénommée le « Club d'Accueil »
D'UNE PART

ET

Monsieur né le à de nationalité¹ demeurant à

Ci-après dénommé le Joueur
D'AUTRE PART

Ci-après dénommées conjointement « les Parties »

Le Joueur, lié par contrat de travail de Joueur (professionnel ou pluriactif) avec le Club (préciser le nom du Club Prêteur), est muté temporairement au Club ... (préciser le nom du Club d'Accueil) pour la saison

Cette mutation temporaire a fait l'objet d'un avis de mutation temporaire en date du soumis à l'homologation de la Commission Juridique de la LNR.

ARTICLE 1 : REMUNERATION

Le Joueur et le Club d'Accueil conviennent que le Joueur percevra en rémunération de son activité au sein et pour le compte du Club d'Accueil, en complément de la rémunération prévue à l'article 4.1. de l'avis de mutation temporaire précité :

1) Avantages en nature (article facultatif, supprimer le cas échéant) (Valorisation obligatoire) :

(...)

Soit un total de rémunération (salaire brut + avantages en nature hors primes) : Euros
(préciser mensuel ou annuel)

¹ D'après la carte nationale d'identité ou le passeport (en cours de validité).

2) Primes (article facultatif, supprimer le cas échéant) :
(...)

3) Primes de match (article facultatif, supprimer le cas échéant)
(...)

4) Primes d'objectifs (article facultatif, supprimer le cas échéant)
(...)

5) Remboursement de frais professionnels (article facultatif, supprimer le cas échéant)
(...)

Cet avenant relatif aux conditions de rémunération n'engage pas le Club Prêteur quant à la rémunération du Joueur lors de son retour dans son club d'origine (le Club Prêteur) à l'issue de la mutation temporaire.

Fait à le

Pour être VALABLE, ce document doit comporter les signatures des parties.

Pour le Club (Nom et qualité)

Le Joueur

Commission juridique – DNACG
25/27 avenue de Villiers 75017 PARIS

A remplir IMPERATIVEMENT en dactylographie

Annexe n° 4 bis à la Convention collective du rugby professionnel – Avis de mutation temporaire d'un contrat de travail de joueur de rugby Espoir homologué

Entre LES SOUSSIGNES

L'association, la SAOS, la SASP, l'EUSRL (*supprimer la mention inutile*) dont le nom est située à Code FFR du Comité Régional Code FFR représentée par en qualité de

Ci-après dénommée le « Club Prêteur »

DE PREMIERE PART

L'association, la SAOS, la SASP, l'EUSRL (*supprimer la mention inutile*) dont le nom est située à Code FFR du Comité Régional Code FFR représentée par en qualité de

Ci-après dénommée le « Club d'Accueil »

DE DEUXIEME PART

Monsieur né le à de nationalité¹ demeurant à

Ci-après dénommé le « Joueur »

DE TROISIEME PART

Ci-après dénommées conjointement « les Parties »

II A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 - OBJET (*article impératif*)

Monsieur a conclu un contrat de travail avec le Club Prêteur en qualité de joueur de rugby espoir homologué par la Commission Juridique de la LNR et portant notamment sur la saison

Les trois Parties conviennent par la signature du présent accord de la mutation temporaire pour une saison sportive du Joueur dans le Club d'Accueil. Pendant la durée de la mutation temporaire le Joueur est mis à la disposition du Club d'Accueil, et il s'engage vis-à-vis de ce dernier à participer à toutes activités sportives, matchs, entraînements, stages et à toutes autres manifestations liées à celles-ci.

¹ D'après la carte nationale d'identité ou le passeport (en cours de validité).

Il est précisé qu'une convention de mutation temporaire (ci-après la « Convention de mutation temporaire ») ayant pour objet d'organiser les modalités de la formation est par ailleurs conclue entre :

- le Joueur ;
- la structure (association ou société) dont relève le centre de formation du Club Prêteur ;
- la structure (association ou société) dont relève le centre de formation du Club d'Accueil.

Le Joueur accepte cette mutation temporaire.

Il est expressément précisé et convenu entre les Parties que cette mise à disposition est à but non lucratif, pour le Club Prêteur comme pour le Club d'Accueil.

Par la conclusion du présent avis de mutation temporaire :

- le Club d'Accueil s'oblige à donner au Joueur une formation sportive, en vue de lui permettre d'accéder au plus haut niveau de pratique du rugby.
Le Club d'Accueil s'engage également à aménager les conditions d'exécution du présent contrat afin de permettre au Joueur de suivre une formation scolaire, universitaire, professionnelle, dans les conditions fixées par la Convention de mutation temporaire.
- le Joueur s'engage vis-à-vis du club d'Accueil à participer à toutes activités sportives, matchs, entraînements, stages et à toutes autres manifestations liées à celles-ci.

La Déclaration Préalable à l'embauche (DPAE) de Monsieur a été effectuée² à l'URSSAF de auprès duquel le Club est immatriculé sous le n°

Article 2 - CONDITIONS D'ENTREE EN VIGUEUR (article impératif)

La mutation temporaire du Joueur dans le Club d'Accueil entrera en vigueur dès lors que le présent avis ainsi que la Convention de mutation temporaire seront homologués par la Commission juridique de la LNR.

Les Parties reconnaissent et acceptent qu'en l'absence d'homologation du présent avis, le Joueur ne sera pas qualifié pour participer aux compétitions professionnelles organisées par la LNR avec le Club d'Accueil, et sera maintenu dans le Club Prêteur, aux conditions prévues par le contrat de travail conclu entre les deux parties.

Article 3 – DUREE (article impératif)

Le présent avis est conclu pour la saison sportive³

La mutation temporaire débute le et cessera automatiquement de produire ses effets à la fin de la saison sportive⁴

Article 4 - REMUNERATION (article impératif)

4.1. : Pendant la durée de la mutation temporaire, le Joueur percevra un salaire mensuel brut de Euros sur 12 mois, correspondant à un salaire brut annuel de Euros versée par le Club d'Accueil. Cette rémunération représente la totalité de ce qui est dû au Joueur par le club d'Accueil en contrepartie de son travail, à l'exception des primes et avantages en nature énoncés le cas échéant par avenant au présent avis de mutation, conclu entre le Joueur et le Club d'Accueil.

² Ou le sera dans les conditions fixées aux articles R. 1221-4 et R. 1221-5 du Code du travail

³ Rédaction impérative sauf cas particuliers de recrutements en cours de saison prévus par la réglementation de la LNR

⁴ Rédaction impérative sauf cas particuliers de recrutements en cours de saison prévus par la réglementation de la LNR

4.2. : Clause facultative à intégrer uniquement si la rémunération (salaire brut hors avantages en nature et primes), prévue à l'article 4.1. du présent avis de mutation et versée par le Club d'Accueil pendant la durée de la mutation temporaire, est inférieure à la rémunération (salaire brut hors avantages en nature et primes) prévue dans le contrat de travail conclu entre le Joueur et le Club Prêteur (*supprimer si elle n'est pas utilisée*) :

« Le Joueur accepte expressément que la rémunération (salaire brut hors avantages en nature et primes) visée ci-dessus remplace, pendant la durée de la mutation temporaire, la rémunération initialement prévue dans le contrat de travail qu'il a conclu avec le Club Prêteur. Le Joueur s'engage à ne revendiquer ni auprès du Club Prêteur, ni auprès du Club d'Accueil une quelconque compensation de cette diminution de sa rémunération qu'il a acceptée »

4.3 : Frais de déménagement (*mention facultative, supprimer le cas échéant*) :

(...)

4.4 : Dispositions complémentaires :

(...)

Article 5 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE (*article impératif*)

Le versement des cotisations de retraite complémentaire incombe au Club d'Accueil et s'effectuera auprès de, institution ARCCO à laquelle il est affilié.

Article 6 - ASSURANCE COMPLEMENTAIRE (*article impératif*)

Le Joueur bénéficie pendant la mutation temporaire de l'assurance complémentaire souscrite par le Club d'Accueil, lui permettant de bénéficier de garanties de prévoyance dans les conditions fixées par la convention collective du rugby professionnel.⁵

Le montant et le taux des garanties du régime de prévoyance collective souscrit par le club étant plafonnés, la souscription d'une assurance individuelle complémentaire par le joueur est conseillée dans certains cas.

Article 7 - EQUIPEMENTS (*article impératif*)

Le Joueur s'engage à utiliser les équipements sportifs fournis par le Club d'Accueil, sous réserve des chaussures pour lesquelles le Joueur peut librement utiliser celles de la marque de son choix (sauf avenant contraire).

Article 8- OBLIGATIONS DES PARTIES (*article impératif*)

Le Club d'Accueil et le Joueur s'engagent à respecter toutes les dispositions de la Convention Collective du Rugby Professionnel, le Règlement Intérieur du Club d'Accueil, les Règlements Généraux de la LNR et ceux de la FFR, en ce compris les dispositions relatives aux paris sportifs, et le Règlement relatif au dopage, dont ils déclarent avoir pris connaissance et accepter toutes les dispositions. Les conditions particulières qui régissent les rapports entre les parties font l'objet d'avenant(s) adressés à la Commission Juridique de la LNR pour homologation.

⁵ Une notice d'information précisant le contenu du contrat d'assurance doit être remise par le club d'Accueil au joueur.

Article 9 – DISPOSITIONS PARTICULIERES (*article impératif*)

Les Parties s'engagent à se conformer aux stipulations de la Convention de mutation temporaire et aux dispositions du Statut du joueur en formation.

Le Joueur déclare être libre de tout autre engagement sportif.

Fait à, le

Pour être VALABLE, ce document doit comporter les signatures des parties

Pour le Club Prêteur (Nom et
qualité)

Pour le Club d'Accueil (Nom et
qualité)

Le Joueur

Commission juridique - DNACG
25/27 avenue de Villiers 75017 PARIS

A remplir IMPERATIVEMENT en dactylographie

Avenant à l'avis de mutation temporaire d'un contrat de travail de joueur de rugby Espoir homologué

CONDITIONS DE REMUNERATION (Document facultatif)

Entre LES SOUSSIGNES

L'association, la SAOS, la SASP, l'EUSRL (*supprimer la mention inutile*) dont le nom est située à Code FFR du Comité Régional Code FFR représentée par en qualité de

Ci-après dénommée le « Club d'Accueil »

D'UNE PART

ET

Monsieur né le à de nationalité¹³⁵ demeurant à

Ci-après dénommé le Joueur

D'AUTRE PART

Ci-après dénommées conjointement « les Parties »

Le Joueur, lié par contrat de travail de Joueur Espoir avec le Club (préciser le nom du Club Prêteur), est muté temporairement au Club ... (préciser le nom du Club d'Accueil) pour la saison

Cette mutation temporaire a fait l'objet d'un avis de mutation temporaire en date du soumis à l'homologation de la Commission Juridique de la LNR.

ARTICLE 1 : REMUNERATION

Le Joueur et le Club d'Accueil conviennent que le Joueur percevra en rémunération de son activité au sein et pour le compte du Club d'Accueil, en complément de la rémunération prévue à l'article 4.1. de l'avis de mutation temporaire précité :

1) Avantages en nature (article facultatif, supprimer le cas échéant) (Valorisation obligatoire) :

(...)

Soit un total de rémunération (salaire brut + avantages en nature hors primes) : Euros
(préciser mensuel ou annuel)

¹³⁵ D'après la carte nationale d'identité ou le passeport (en cours de validité).

2) Primes (article facultatif, supprimer le cas échéant) :
(...)

3) Primes de match (article facultatif, supprimer le cas échéant)
(...)

4) Primes d'objectifs (article facultatif, supprimer le cas échéant)
(...)

5) Remboursement de frais professionnels (article facultatif, supprimer le cas échéant)
(...)

Cet avenant relatif aux conditions de rémunération n'engage pas le Club Prêteur quant à la rémunération du Joueur lors de son retour dans son club d'origine (le Club Prêteur) à l'issue de la mutation temporaire.

Fait à le

Pour être VALABLE, ce document doit comporter les signatures des parties.

Pour le Club (Nom et qualité)

Le Joueur

Annexe n° 5 à la Convention collective du rugby professionnel - Modèle de Règlement intérieur

Remarques préliminaires :

Ce document a pour objectif d'être un modèle pour l'élaboration du Règlement Intérieur des clubs de rugby professionnels. Il s'agit d'un document établi à titre indicatif qui n'a aucun caractère obligatoire.

Il comporte les dispositions impératives du Règlement intérieur telles qu'elles résultent des articles L. 1311-1 et suivants du Code du travail à savoir :

- Objet et champ d'application ;
- Hygiène et sécurité ;
- Règles de discipline ;
- Procédures disciplinaires et respect des droits de la défense ;
- Entrée en vigueur et modifications du règlement.

Il pourra être complété par des règles spécifiques à chaque club (notamment quant aux conditions d'attribution des primes d'éthique et/ou d'assiduité) entrant dans le domaine de compétence du règlement intérieur tel que défini par le Code du travail.

Article 1 – Objet et champ d'application :

Le règlement intérieur régulièrement établi s'impose à l'employeur et aux salariés et notamment aux joueurs sous contrat professionnel ou pluriactifs et sous contrat « espoir », ainsi qu'aux entraîneurs professionnels ou pluriactifs de l'équipe professionnelle. Il est établi par les instances dirigeantes du club, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Conformément aux articles L. 1311-1, L. 1311-2 et L. 1321-1 et suivants du Code du travail, ce règlement fixe les dispositions relatives à l'application des mesures d'hygiène et de sécurité ainsi que les règles générales et permanentes de discipline en vigueur au sein du club. Il énonce notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre le club ainsi que les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés (article L. 1332-1 et suivants du Code du travail). Il vient en complément des dispositions conventionnelles prévues notamment s'agissant des joueurs et des entraîneurs aux articles 3.1., 5.1. et 3.1. des chapitres 1, 2 et 3 du Titre II de la Convention collective du rugby professionnel.

Des dispositions spéciales peuvent être prévues ; si elles font l'objet de notes de service ou d'une charte interne, elles sont établies dans les mêmes conditions que le présent règlement dès lors qu'elles fixent des prescriptions générales et permanentes relevant de l'objet de celui-ci.

Le règlement intérieur s'applique dans tous les lieux utilisés par le club pour son activité (terrain de jeu et d'entraînement, lieux d'hébergement et de restauration, salle de musculation et de soins, lors des déplacements...).

La hiérarchie est fondée à veiller à son application et à accorder des dérogations justifiées.

DISPOSITIONS RELATIVES A L'HYGIENE ET LA SECURITE

Article 2 – Hygiène et santé :

a) Dispositions générales

Toutes les personnes concernées doivent veiller à préserver le bon état et la propreté des locaux, du mobilier au sein de l'ensemble des infrastructures du club. Elles s'engagent à prendre soin du matériel et à entretenir les équipements qu'elles utilisent.

Les salariés doivent s'abstenir de fumer, de consommer ou même d'introduire de l'alcool ou des substances nocives et illégales dans l'enceinte du club.

Le refus de se soumettre aux obligations relatives à l'hygiène peut entraîner l'une des sanctions prévues au présent règlement.

b) Dispositions spécifiques applicables aux joueurs et aux entraîneurs

Les casiers mis à la disposition des joueurs et des entraîneurs dans les vestiaires doivent être maintenus en état de propreté constante.

Les joueurs doivent avoir une hygiène de vie compatible avec l'activité de joueur de rugby.

Les joueurs s'engagent à respecter les dispositions légales et réglementaires relatives à la lutte contre le dopage, à se soumettre aux contrôles diligentés par les instances compétentes et à se conformer aux actions de prévention et de suivi menées par le club.

En cas de maladie ou de blessure, le joueur concerné en avisera immédiatement soit son entraîneur soit le responsable du club. Ces derniers informeront le médecin du club qui, selon le cas, se déplacera au club ou recevra le joueur à son cabinet. Il en est de même pour le kinésithérapeute du club qui interviendra sur demande du médecin.

Le médecin du club décidera si le joueur peut participer aux entraînements et la reprise de l'entraînement pour les joueurs blessés, en conformité avec les dispositions légales régissant la sécurité sociale.

Tout joueur blessé ou malade doit avoir le souci de se soigner et de retrouver ses moyens le plus rapidement possible.

Article 3 – Sécurité et prévention :

a) Dispositions générales

Chaque salarié du club doit avoir pris connaissance des consignes de sécurité qui sont affichés à (...) et avoir conscience de la gravité des conséquences possibles de leur non-respect.

Des instructions précises sur la conduite à tenir en cas d'incendie sont affichées dans les circulations et les locaux du club.

Elles seront présentées aux salariés lors de la reprise de la saison sportive par le responsable du club.

Chaque salarié doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé et de celles de ses collègues de travail.

En application des dispositions légales en vigueur, les salariés du club sont tenus de se soumettre aux visites médicales obligatoires en application de la réglementation de la médecine du travail.

Le refus de se soumettre aux prescriptions relatives à la sécurité et aux visites médicales peut entraîner l'une des sanctions prévues au présent règlement.

Afin d'éviter les accidents, les salariés doivent éviter les bousculades, insultes, disputes et jeux violents.

Le port et / ou l'introduction dans les locaux du club d'armes et instruments d'autodéfense est interdit.

b) Dispositions applicables au personnel administratif

Tout accident du travail ou maladie doit être porté à la connaissance du responsable du club le plus rapidement possible dans la journée même de l'accident, ou au plus tard dans les 24 heures, sauf force majeure, impossibilité absolue ou motif légitime. Les accidents survenant au cours du trajet habituel entre le domicile et le lieu de travail doivent donner lieu à la même déclaration.

En cas d'accident, il revient à l'employeur, le cas échéant, de rédiger, dans les délais prescrits par la loi, la déclaration d'accident destinée à la Sécurité sociale.

c) Dispositions applicables aux joueurs et aux entraîneurs

Les équipements de travail, les équipements de protection individuelle fournies par le club doivent être utilisés dans les conditions suivantes:

En dehors des matches ou des entraînements, il est interdit de pratiquer un autre sport « dangereux » tels que sans l'autorisation du responsable technique du club.

DISPOSITIONS RELATIVES A LA DISCIPLINE

Article 4 – Horaire de travail :

Les salariés doivent respecter les horaires de travail et de pauses en vigueur, affichés dans les locaux du club.

Article 5 – Usage du matériel :

Tout membre du personnel est tenu de conserver en bon état, d'une façon générale, tout matériel qui lui est confié.

Il est interdit de sortir des locaux du club des objets appartenant à celui-ci sans autorisation du responsable du club.

Article 6 – Retards, absences :

a) Dispositions générales

Les retards et absences non justifiés peuvent entraîner l'une des sanctions prévues à l'article 8 du présent règlement, leur réitération constituant une circonstance aggravante.

b) Dispositions applicables au personnel administratif

Tout retard doit être justifié auprès de ...

Les retards réitérés non justifiés peuvent entraîner l'une des sanctions prévues à l'article 8 du présent règlement.

L'absence pour maladie ou accident devra, sauf cas de force majeure, être justifiée dans les 48 heures par l'envoi d'un certificat médical indiquant la durée probable de l'absence.

Toute absence autre que l'absence pour maladie ou accident doit être justifiée dans les trois jours maximum, sauf cas de force majeure. Toute absence non justifiée peut faire l'objet d'une sanction. Il en est de même de toute sortie anticipée sans motif légitime ou sans autorisation.

c) Dispositions applicables aux joueurs et aux entraîneurs

Tout joueur et tout entraîneur est tenu de répondre présent à toutes les convocations (entraînements, matches) et à suivre les instructions qui lui sont données (soins, repos, diététique...).

Lors des déplacements, les joueurs et entraîneurs devront se trouver à l'heure exacte au point de rassemblement qui leur aura été communiqué. En aucun cas, ils ne pourront se séparer du groupe sans autorisation de l'entraîneur. En cas d'autorisation exceptionnelle, le joueur devra être de retour au lieu et à l'heure qui lui auront été communiqués.

Toute absence doit être signalée par téléphone et confirmée pour les joueurs mineurs par écrit par leur représentant légal en précisant le motif et la durée probable. Au retour, l'absence devra être justifiée par un certificat médical ou toute autre pièce justificative selon le motif invoqué.

Article 7 – Comportement – Tenue :

a) Dispositions générales

A l'intérieur et à l'extérieur du club, les joueurs et les entraîneurs, étant les représentants du club, doivent se comporter de façon correcte en ne portant pas atteinte à l'image du club. Le joueur et l'entraîneur sont tenus à une obligation de réserve à l'égard des informations dont ils auraient connaissance concernant le club et ses salariés.

L'affichage sur les murs est interdit en dehors des panneaux muraux réservés à cet effet ; les affiches ou notes de service régulièrement apposées sur ces panneaux ne doivent pas être lacérées et/ou détruites.

Toute détérioration ou dégât quelconque doit être signalé aux services administratifs afin qu'ils puissent être réparés.

Tout manquement à ces dispositions pourra faire l'objet d'une sanction.

b) Dispositions applicables aux joueurs et aux entraîneurs

Le joueur et l'entraîneur doivent porter la tenue officielle du club toutes les fois où cela le sera demandé par le club. Lors des entraînements, des matchs, des déplacements, des reportages télévisés, le joueur est tenu de porter les équipements fournis par le club, sauf accord particulier entre le club et le joueur et/ou l'entraîneur.

Les joueurs et entraîneurs doivent rester au stade à la disposition des journalistes et des partenaires du club durant (...) à (...) minutes suivant la fin des séances d'entraînement et durant les manifestations organisées après les matchs officiels ou amicaux. Les entretiens avec les journalistes auront lieu au club, dans la salle de presse ou tout autre endroit décidé par la direction.

Tout manquement à ces dispositions pourra faire l'objet d'une sanction.

SANCTIONS ET DROITS DE LA DEFENSE

Article 8 – Sanctions disciplinaires (articles L. 1132-1 et suivants, L. 1331-2, 1332-1 et suivants et 1333-1 et suivants du Code du travail) :

Tout agissement considéré comme fautif pourra, en fonction de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions classées ci-après par ordre d'importance.

Un seul et même acte fautif ne peut donner lieu à plusieurs sanctions.

a) Dispositions applicables au personnel administratif

En tenant compte dans chaque cas des faits et des circonstances, une des sanctions suivantes pourra être prononcée, sans suivre nécessairement l'ordre de ce classement :

- avertissement : observation orale ou écrite destinée à attirer l'attention ;
- avertissement avec convocation du joueur ;
- blâme : réprimande écrite d'un comportement fautif ;
- mise à pied disciplinaire de ... jours maximum (suspension temporaire du contrat sans rémunération) ;
- licenciement disciplinaire, avec ou sans préavis et indemnités de rupture selon la gravité de la faute ;
-

b) Dispositions applicables aux joueurs et aux entraîneurs

En tenant compte dans chaque cas des faits et des circonstances, une des sanctions suivantes pourra être prononcée, sans suivre nécessairement l'ordre de ce classement :

- avertissement : observation orale ou écrite destinée à attirer l'attention ;
- avertissement avec convocation du joueur ;
- blâme : réprimande écrite d'un comportement fautif ;
- mise à pied disciplinaire de (...) jours maximum (suspension temporaire du contrat sans rémunération) ;
- rupture du contrat pour faute grave ;
-

Article 9 – Droits de la défense :

Toute sanction autre que l'avertissement sera motivée et notifiée par écrit au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception.

En outre, toute sanction, sauf si celle envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence immédiate sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié, sera entourée des garanties de procédure prévues par les articles L. 1332-1 et suivants, R. 1332-1 à R. 1332-4 du Code du travail (convocation du salarié, entretien préalable, notification motivée de la sanction).

Article 10 – Interdiction et sanctions du harcèlement sexuel et moral :

Conformément aux articles L. 1153-1 et suivants du Code du travail, aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.

En conséquence, tout salarié de l'entreprise dont il sera prouvé qu'il se sera livré à de tels agissements fera l'objet d'une des sanctions énumérées à l'article 8.

Conformément aux articles L. 1152-1 et suivants du Code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Tout salarié du club ayant procédé aux agissements définis aux articles L. 1152-1 et suivants et/ou L. 1153-1 et suivants du Code du travail est passible d'une sanction disciplinaire.

ENTREE EN VIGUEUR ET MODIFICATION DU REGLEMENT

Article 11 – Date d'entrée en vigueur :

Le présent règlement intérieur :

- a été soumis pour avis au Comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel le... ;
- a été transmis à la Commission juridique de la LNR le ... ;
- a été déposé à la Direction départementale du travail et de l'emploi le ... ;
- a été affiché sur les lieux de travail le... .

Il entre en vigueur le (...), soit un mois après l'accomplissement des formalités de dépôt et de publication.

Article 12 – Modifications ultérieures :

Toute modification ultérieure ou tout retrait de dispositions de ce règlement doit être, conformément au Code du travail, soumis à la même procédure d'adoption et d'entrée en vigueur, étant entendu que toute disposition du règlement qui deviendrait contraire aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles applicables au club du fait de l'évolution de ces dernières, sera nulle de plein droit. Elle devra être retirée dans les meilleurs délais.

Fait à ... le ...

Le Président du club

Annexe n°6 à la Convention collective du rugby professionnel - Accord relatif à la prévoyance – Saison 2015/2016

La présente annexe a pour objet de définir, en application de l'article 6.4 du chapitre 1 du Titre II de la Convention collective du rugby professionnel, les garanties collectives de prévoyance dont bénéficient les joueurs entrant dans son champ d'application, les contributions nécessaires à leur financement ainsi que les règles d'information individuelles et collectives s'y rapportant.

Article 1 – Modalités d'entrée en vigueur :

La date d'effet de la présente annexe est fixée au début de la saison sportive **2015/2016**, soit au **1er juillet 2015**.

Article 2 – Nature des garanties :

Les joueurs bénéficient du droit à :

2.1. Indemnités journalières allouées en cas d'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident du travail.

2.2. Rente, susceptible d'être transformée en capital en cas d'incapacité permanente et totale à la pratique du rugby pour raison de santé (perte de licence).

2.3. Capitaux alloués en cas de décès aux ayants droits, sauf clause désignant un autre bénéficiaire dans le bulletin d'adhésion au contrat d'assurance collective. Ces capitaux ne sont toutefois pas dus dans le cas d'exclusion habituelle prévue en application du code des assurances, spécialement liée au terrorisme nucléaire, chimique, biologique.

2.4. Rente en cas d'invalidité permanente résultant de maladie ou d'accident de la vie privée, sous réserve d'une part que l'opérateur d'assurances du Club accepte de couvrir ce risque, et d'autre part que la couverture de ce risque reste compatible avec un montant de cotisations, nécessaire au financement de l'ensemble des garanties prévues au présent article, de 3,6 % au maximum de la rémunération au sens de l'Article 6.4 du Chapitre 1 du Titre II de la CCRP.

2.5. En cas d'incapacité définitive, aux garanties visées au présent article 2.1 pendant toute la durée de suspension du contrat de travail et pendant le délai de un mois qui suit la 2^{ème} visite médicale constatant son incapacité définitive, que celle-ci résulte de maladie ou d'accident de travail et ce même si malgré l'état d'incapacité d'exercer son activité de sportif professionnel, le joueur ne perçoit pas les indemnités allouées par la caisse primaire (dans ce cas les prestations complémentaires objet du présent alinéa sont augmentées de la valeur de celles-ci). Toutefois, lorsque le joueur bénéficie des prestations servies par la sécurité sociale au titre de l'indemnisation de l'incapacité temporaire de travail (Livre IV, Titre III, Chapitre III, articles L 433-1 et suivants du Code de la sécurité sociale), celles-ci s'imputent sur le montant de la rémunération maintenue.

Article 3 – Montant des prestations :

3.1. Les prestations visées à l'article 2.1. sont dues si l'état d'incapacité temporaire de travail ouvre droit au bénéfice des indemnités journalières versées par la caisse primaire d'assurance maladie. Par exception à ce principe, elles sont également dues aux pluriactifs qui ne perçoivent pas ces indemnités uniquement en raison de la règle du Code de la Sécurité sociale selon laquelle ces indemnités ne sont pas dues si l'assuré peut continuer à exercer sa seconde activité et sont dans le cas d'une incapacité définitive.

Ces prestations sont allouées pour chaque arrêt de travail au delà d'un délai de carence jusqu'à la fin de l'état d'incapacité temporaire, donc au plus tard jusqu'à la fin du 36ème mois d'arrêt continu de travail. Ce délai de carence est de 28 jours calendaires ; il peut être augmenté au sein de chaque Club. Si le contrat de travail du joueur a pris fin, pour quelque raison que ce soit, pendant le délai de carence, le régime de Prévoyance intervient au plus tard à compter du 29ème jour d'arrêt de travail. Ces prestations complètent les indemnités allouées par la caisse primaire d'assurance maladie jusqu'à concurrence de 80% de la rémunération brute. Si ces indemnités de base ne sont pas dues en application du 1er alinéa ci-dessus (cas du joueur pluriactif et de l'incapacité définitive), les prestations complémentaires objet du présent article sont augmentées de la valeur de celles-ci.

3.2. Une rente, susceptible d'être transformée en capital, est versée à l'ancien joueur se trouvant en situation d'incapacité permanente et totale de pratiquer le rugby pour raison de santé.

Le niveau de la rente minimum versée au joueur est variable en fonction de son âge à la date du 1er juillet de la saison sportive lors de laquelle est constatée l'incapacité temporaire de travail donnant naissance, sans reprise d'activité, à une incapacité définitive de pratiquer le rugby pour raison de santé :

- pour les joueurs âgés de moins de 25 ans : rente correspondant à 80 % de la rémunération brute versée pendant 24 mois à compter du constat de l'état d'incapacité définitive de pratiquer le rugby pour raison de santé ;
Le montant total de la rente versée pendant la totalité de cette période est plafonnée à 250 000 Euros.
- pour les joueurs âgés de 25 à 27 ans : rente correspondant à 80 % de la rémunération brute versée pendant 18 mois à compter du constat de l'état d'incapacité définitive de pratiquer le rugby pour raison de santé ;
Le montant total de la rente versée pendant la totalité de cette période est plafonnée à **170 000 Euros.**
- pour les joueurs âgés de 28 à 30 ans : rente correspondant à 80 % de la rémunération brute versée pendant 12 mois à compter du constat de l'état d'incapacité définitive de pratiquer le rugby pour raison de santé ;
Le montant total de la rente versée pendant la totalité de cette période est plafonnée à **127 500 Euros.**
- pour les joueurs âgés de 31 à 32 ans : rente correspondant à 80 % de la rémunération brute versée pendant 9 mois à compter du constat de l'état d'incapacité définitive de pratiquer le rugby pour raison de santé ;
Le montant total de la rente versée pendant la totalité de cette période est plafonnée à **85 000 Euros.**
- pour les joueurs âgés de 33 à 34 ans : rente correspondant à 80 % de la rémunération brute versée pendant 6 mois à compter du constat de l'état d'incapacité définitive de pratiquer le rugby pour raison de santé ;
Le montant total de la rente versée pendant la totalité de cette période est plafonnée à **42 500 Euros.**

La procédure de contrôle de l'état du joueur au plan médical est celle prévue par le contrat conclu entre le Club et son assureur.

3.3. Le capital alloué en cas de décès d'un joueur est égal à 100 % de la rémunération annuelle. Ce montant est majoré de 50 % si l'assuré est marié ou pacsé. Ce même montant de 100 % de la rémunération annuelle est également majoré de 50 % pour chaque enfant à charge.

3.4. Dans la mesure où le risque invalidité permanente résultant de maladie ou d'accident de la vie privée est couvert en application de l'article 2.4 ci-dessus, les conditions d'accès à cette prestation, la

procédure de contrôle de l'état de santé du Joueur ainsi que le montant de la rente sont fixés librement au sein de chaque Club et par contrat avec son assureur.

3.5. L'assiette des cotisations et des prestations prévues aux articles 3.1., 3.3, ainsi qu'à l'article 3.4 le cas échéant, est la rémunération annuelle brute (y compris primes d'éthique et d'assiduité, avantages en nature, – les primes de participation ou de résultat étant exclues) **ainsi que les prestations servies au titre de l'article 2.1. (Indemnités journalières allouées en cas d'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident du travail)**, versée sur l'ensemble de la saison sportive en cours, laquelle est actuellement fixée du 1er juillet au 30 juin. Cette rémunération est toutefois limitée à 6 fois le plafond annuel des cotisations de sécurité sociale. Pour la détermination, s'il y a lieu, de la rémunération mensuelle, la rémunération brute annuelle prévue dans le contrat de travail est divisée par 12.

La date prise en compte pour l'application des garanties prévues aux articles 3.1., 3.3 et 3.4 le cas échéant est le jour de l'événement matérialisant le sinistre.

L'assiette des cotisations et des prestations prévues à l'article 3.2. est la rémunération annuelle brute (y compris primes d'éthique et d'assiduité, avantages en nature, – les primes de participation ou de résultat étant exclues), versée sur l'ensemble de la saison sportive en cours, laquelle est actuellement fixée du 1er juillet au 30 juin. Cette rémunération est toutefois limitée à 6 fois le plafond annuel des cotisations de sécurité sociale.

La date prise en compte pour l'application de la garantie prévue à l'article 3.2. est le 1er juillet de la saison sportive lors de laquelle est constatée l'incapacité temporaire de travail donnant naissance, sans reprise d'activité, à une incapacité définitive.

3.6. Le droit aux prestations prévues par la présente annexe 6 par l'article 6.4 du chapitre 1 du Titre II de la Convention collective du rugby professionnel n'est acquis que si l'événement – spécialement l'état de santé - matérialisant le sinistre est survenu antérieurement à la date de rupture du contrat de travail et ce quelle qu'en soit la cause (terme normal du CDD, rupture anticipée dans les cas prévus par le Code du travail ou en application d'une clause de résiliation unilatérale conforme aux dispositions de la Convention collective du rugby professionnel). Dès que la condition ci-dessus est remplie, les prestations sont dues, peu important que, du fait du délai de carence ou d'un décès intervenant postérieurement à la date de l'événement matérialisant le sinistre, les prestations dues correspondent à des périodes postérieures.

Quelle qu'en soit la raison, échéance de la durée du contrat ou expiration anticipée, la fin des relations contractuelles n'est pas cause d'interruption du droit à ces prestations dès lors que la date du sinistre est antérieure. Les indemnités et rentes continuent à être réévaluées au delà du terme du contrat de travail selon le mode de revalorisation en vigueur dans le contrat d'assurance. Le droit au capital décès reste acquis lorsque, à la date de rupture des relations contractuelles du joueur avec le Club, des indemnités journalières sont dues au titre des articles 2.1. et 3.1.

Article 4 – Opérateur d'assurances :

L'auto assurance est, en matière de garanties collectives de prévoyance, prohibée par la loi du 31 décembre 1989. Chaque Club est, de ce fait, tenu de souscrire un contrat d'assurance collective. Son choix doit impérativement porter soit sur une compagnie régie par le Code des Assurances auquel cas le contrat est régi par les articles L 141-1 et suivants dudit Code, soit sur une société régie par le code de la mutualité auquel cas l'adhésion se fait à une caisse autonome, soit à une institution de prévoyance à gestion paritaire régie par le Livre IX du Code de la Sécurité Sociale. Conformément à l'article L 912-2 du Code de la Sécurité Sociale, le choix d'un opérateur doit régulièrement faire l'objet d'un réexamen. Celui-ci aura lieu tous les trois ans.

Au cas où, quelle qu'en soit la raison, l'assureur serait défaillant, le Club est, conformément à une jurisprudence constante, tenu de verser les prestations à sa place. Conformément à une jurisprudence constante, le salarié aurait droit à dommages et intérêts pour perte de chance. Ceci vaut notamment

en cas d'insuffisance des garanties assurées au regard des exigences nées de l'article 3 ci-dessus. Afin de réduire au maximum ce risque, le contrat d'assurance collective souscrit par le Club devra expressément faire référence à la présente convention pour la détermination des obligations incombant à l'opérateur d'assurance lequel devra obligatoirement s'engager au niveau des exigences issues des garanties prévues à l'article 3.

Le système de garanties résultant de la présente convention est à adhésion collective obligatoire. Aucun joueur ne peut s'y soustraire, même avec une lettre de décharge à l'attention du Club, laquelle serait inopérante. Outre que le régime juridique, au plan du droit des assurances, des opérations collectives est spécifique, le caractère obligatoire de l'affiliation de tous les joueurs conditionne la neutralité, tant fiscale que sociale, des contributions nécessaires au financement des prestations.

En vertu des termes de l'article L 912-3 du Code de la Sécurité Sociale, le nouvel assureur prendra à sa charge les revalorisations ultérieures sur la base des règles en vigueur dans le précédent contrat ; il devra de même prendre en charge le versement des rentes et des capitaux prévus par la présente annexe 6 dès l'état d'invalidité permanente et totale à la pratique du rugby pour raison de santé et (ou) le décès (et (ou) le cas échéant l'état d'invalidité) sont liés à la même affection que celle ayant ouvert droit à un état d'incapacité temporaire de travail ayant débuté pendant l'exécution du premier contrat d'assurance, notamment celui ayant donné naissance à des indemnités journalières en vertu de l'article 3.1.

Article 5 – Cotisations :

Quel que soit le montant des contributions nécessaires au financement des garanties collectives ci-dessus, elles seront réparties à hauteur de **57,5 % à la charge du Club, 42,5 % à la charge du joueur**. Les contributions se présentent sous la forme d'un pourcentage de la rémunération brute limitée à 6 fois le plafond des cotisations de sécurité sociale.

Dans le cadre des négociations portant sur l'évolution pour les saisons 2008/2009 et suivantes de la nature ou du niveau des garanties prévues ci-dessus, sera examinée l'opportunité de diminuer de 6 à 4 plafonds de sécurité sociale cette assiette.

Des taux différents peuvent être prévus pour la partie de la rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale et pour l'excédent. La quote-part salariale est retenue mensuellement et fait l'objet d'une mention particulière sur le bulletin de paye.

Les indemnités journalières dues par l'opérateur d'assurance sont versées au Club. Celui-ci doit les intégrer dans le bulletin de paye. Du fait de la quote-part salariale de 57,5 %, seule cette fraction de ces indemnités entre dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, ASSEDIC et retraite complémentaire ; par conséquent seule cette fraction supporte les retenues salariales. Le bulletin de paye est conçu pour concrétiser cette règle. Ces indemnités seront par contre versées directement à l'assuré dès lors que le contrat de travail a été rompu, puisqu'elles ne supportent plus de charges sociales. Il en est de même pour la rente prévue en cas de réalisation du risque « perte de licence » (éventuellement convertible en capital) ainsi que du risque invalidité le cas échéant.

Article 6 – Portabilité :

Conformément aux dispositions de l'Article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale, le droit aux prestations prévues par l'article 6.4 du Chapitre 1 du Titre II de la Convention collective du rugby professionnel et par la présente annexe sera maintenu à compter du 1er juin 2014 pour les joueurs en cas de rupture du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions cumulatives suivantes :

- Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail appréciée en mois entiers, et sans pouvoir excéder douze mois ;

- Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier club ;
- Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien joueur concerné sont celles en vigueur dans le club ;
- Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien joueur concerné à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
- l'ancien joueur concerné justifie auprès de son ancien club, à l'ouverture et au cours de la période de maintien du droit, des conditions prévues au présent article.
- Le club signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

Le droit à portabilité est acquis sans que soit prélevé durant cette période la quote-part salariale prévue à l'article 5 ci-avant.

Article 7 – Information individuelle :

L'organisme assureur choisi par le Club doit établir, à l'usage des joueurs, une notice d'information sur la nature et le taux des garanties couvertes ainsi que sur les conditions d'accès aux prestations. Cette notice d'information doit être remise par le Club, sous sa responsabilité, au joueur au moment de la signature du contrat de travail.

Toute modification ultérieure des garanties doit faire l'objet d'une nouvelle notice dont le contenu est également établi par l'organisme assureur et qui est également remise à chaque assuré sous la responsabilité du Club.

Article 8 – Information collective :

La Commission paritaire de la Convention collective du rugby professionnel examinera chaque année la situation de l'ensemble des Clubs en ce qui concerne les conditions de mise en œuvre de ces garanties collectives de prévoyance. Un comité paritaire – dont la composition sera définie chaque année - sera constitué en son sein pour suivre l'ensemble des questions de prévoyance. Il pourra, au vu des informations qu'il aura examinées, proposer toute modification de la présente annexe et sera le cas échéant chargé de la gestion de tout fond qui serait constitué en vue de la gestion de tel ou tel des risques ci-dessus.

L'assureur doit fournir au Club, une fois par an, le bilan des opérations pour l'exercice écoulé sur la base des exigences réglementaires. Le bilan sera communiqué, sous la responsabilité du Club, au comité d'entreprise (à défaut aux délégués du personnel).

Article 9 – CHSCT :

Les parties signataires conviennent de la nécessité de la mise en place d'un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). A cet effet, et dans le respect des prérogatives de la FFR et de la LNR et des commissions existantes, ils décident de mettre en place une étude, dont le contenu sera finalisé sous un an pour définir l'organisation, les ressources et les modalités d'intervention pour contribuer à la protection de la santé physique et mentale, à la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail des catégories « joueurs » du secteur professionnel.

La présente annexe a été conclue et signée à Paris le 4 juillet 2015.

Annexe n°7 à la Convention collective du rugby professionnel - Organisation de l'intersaison 2015 et des Périodes de congés payés pour la Saison 2015/2016

La présente annexe est applicable aux joueurs sous contrat professionnel, pluriactif, « espoir » avec un club professionnel français.

Elle est conclue par les parties en application des dispositions de l'article 5.2.3. du Chapitre 1 du Titre II de la CCRP et après avoir pris connaissance du calendrier des championnats de 1^{ère} et 2^{ème} division de la saison 2015/2016 ainsi que du calendrier des matches internationaux transmis par la FFR.

Préambule:

- « *Joueur* » : Joueur sous contrat professionnel, pluriactif, « espoir » ;
- « *Club* » : Club professionnel français ;
- « *Contrat* » : Contrat de travail de joueur professionnel, pluriactif, « espoir » ;
- « *Semaine* » : sept jours consécutifs ;
- « *Compétitions officielles* » : Championnat de France professionnel et Coupes d'Europe ;
- « *Equipe nationale* » : équipe nationale (toutes sélections¹³⁶) ou assimilée (Barbarians français et Barbarians britanniques) ;
- « *Match amical (de préparation)* » : match auquel participe une équipe d'un Club autre qu'un match de compétitions officielles ou de compétitions internationales
- « *Match de gala* » : tout match autre que ceux des compétitions officielles, compétitions internationales ou de préparation auquel participent des joueurs par invitation individuelle
- « *Période de congés* » : Semaines(s) ou jour(s) de congés payés que le Club devant ou pouvant être attribuées au Joueur en application des dispositions du II de la présente annexe
- « *Période sans match* » : semaine sans match du Club en Championnat de France professionnel ou Coupes d'Europe ou sans match de l'Equipe nationale avec laquelle le Joueur est sélectionné.

I. Organisation de l'intersaison 2015

1.1. Champ d'application

Les dispositions suivantes sont destinées à fixer les conditions d'organisation de l'intersaison 2015, dans le respect des principes fixés aux articles 5.1.2 et 5.2.3 du chapitre 1, Titre II de la CCRP, pour les Joueurs (conditions cumulatives) :

- sous Contrat avec un Club pour la saison 2015/2016, et
- qui étaient sous Contrat avec un club (professionnel ou amateur français) lors de la saison 2014/2015.

1.2. Organisation de la Période sans présence au Club

1.2.1. Dispositions générales

Conformément à l'article 5.1.2 du Chapitre 1, Titre II de la CCRP¹³⁷, à compter de la date de leur dernier match de Compétitions officielles ou de Compétitions internationales, tous les Joueurs bénéficient d'une période de 4 Semaines en continu sans présence au Club comprenant :

¹³⁶ Y compris rugby à 7

¹³⁷ qui prévoit que l'intersaison comprend notamment pour chaque Joueur un minimum de 4 Semaines en continu sans présence au Club, comprenant d'une part des congés payés, et d'autre part le cas échéant une période de préparation physique individuelle

- par priorité le solde des congés payés de la saison 2014/2015, et
- le cas échéant si les congés payés de la saison 2014/2015 sont entièrement soldés, une période de préparation physique individuelle sans présence au Club, ou de congés payés par anticipation au titre de la saison 2015/2016 à partir du 1^{er} juillet 2015.

Chaque Club détermine librement le programme applicable pour l'effectif de ses Joueurs en fonction :

- de la date de son dernier match de Compétitions officielles pour la saison 2014/2015 (qui est variable selon les Clubs), et le cas échéant de la sélection de certains de ses Joueurs en Equipe nationale à la fin de la saison 2014/2015 ou au début de la saison 2015/2016,
- des dates de ses matchs amicaux de préparation (visées à l'article 1.4 de la présente annexe), et
- de la date de reprise de sa Compétition officielle pour la saison 2015/2016 (visées à l'article 1.5 de la présente annexe).

1.2.2. Dispositions particulières en cas d'interruption de la période de 4 Semaines sans présence au Club

L'interruption de la période de 4 Semaines en continu sans présence au Club doit être exceptionnelle et toujours en plein accord avec le Joueur.

Dans la mesure où la période de 4 Semaines sans présence au Club serait interrompue (exemple : sélection en Equipe nationale), le dispositif prévu ci-dessous s'applique. Il est précisé que, dans tous les cas, ceci ne peut amener le Joueur concerné à devoir observer à son retour une période supérieure à 4 Semaines consécutives sans présence au Club.

Les Semaine(s)/jour(s) sans présence au Club effectués avant l'interruption de la période restent pris et le solde dû sur les 4 Semaines sans présence au Club doit être pris immédiatement après la fin de l'interruption avec l'ajout en continu, d'1 Semaine supplémentaire sans présence au Club. La participation du Joueur à un Match de préparation pourra intervenir à compter du jour qui suit la fin d'1 Semaine minimum de préparation collective, suivant la Semaine supplémentaire.

Cette Semaine supplémentaire sans présence au Club est distincte de la (des) Semaine(s) de congés devant être obligatoirement accordée(s) aux Joueurs au titre des dispositions visées aux articles 2.1.1.1 et 2.2.1.1 de la présente annexe.

Il est précisé que cette disposition concerne la situation du Joueur ayant bénéficié d'une période de 4 Semaines sans présence au Club, de manière non consécutive, et ayant observé une période de 8 Semaines consécutives sans match officiel. La situation du Joueur n'ayant pu observer une période de 8 Semaines consécutives sans match officiel est prévue à l'article 1.5.2. de la présente annexe.

Les éventuels « matchs de gala » auxquels participeraient un joueur sur invitation individuelle (dans le respect du règlement intérieur du Club) n'interrompent pas la période de 4 semaines en continu sans présence au Club.

1.2.3. Dispositions particulières applicables aux Joueurs qui ont été sélectionnés par les fédérations pour la préparation de la Coupe du monde et qui ont bénéficié de périodes de repos durant cette préparation

Dispositions particulières concernant les Joueurs sélectionnés au sein du XV de France en vue de la Coupe du Monde de Rugby 2015 :

Au vu du planning de préparation du XV de France pour la Coupe du Monde de Rugby 2015 et des périodes de congés spécifiques allouées en juillet/août/septembre 2015 aux Joueurs sélectionnés au sein du XV de France, les Joueurs ayant participé à la finale du championnat de France de 1^{ère} division professionnelle et sélectionnés au sein du XV de France avant le 11 juillet 2015, seront considérés comme ayant bénéficié de la période de 4 semaines en continu à l'intersaison sans présence physique au Club (comprenant d'une part une période de congés payés, et d'autre part le cas échéant une période de préparation physique individuelle) dès lors qu'ils auront bénéficié, avant la date du début du rassemblement du XV de France de 3 semaines en continu sans présence au Club

Dispositions particulières concernant les Joueurs sélectionnés par une fédération étrangère en vue de la Coupe du Monde 2015 :

Les mêmes dispositions particulières que celles visées ci-dessus s'appliqueront aux Joueurs des Clubs finalistes du championnat de France de 1^{ère} division professionnelle sélectionnés au sein d'une équipe nationale étrangère pour la Coupe du Monde de Rugby 2015 avant le 11 juillet 2015 dès lors que le calendrier de préparation de cette équipe nationale étrangère comportera une ou des périodes de congés compensatoires d'une durée totale de 13 jours au minimum en juillet/août/septembre 2015 et sous réserve que le Joueur ait bénéficié avant la date du rassemblement de son équipe nationale au minimum de 3 semaines en continu sans présence physique au Club.

Dispositions particulières concernant les Joueurs ayant effectué la préparation de la Coupe du Monde mais non retenus dans la liste définitive (communiquée au plus tard le 31 août) :

Parmi ces joueurs, un traitement particulier est prévu pour ceux qui, ayant participé à la finale du championnat de France de 1^{ère} division professionnelle, n'auront pas bénéficié de 4 semaines en continu sans présence au Club avant le rassemblement de leur équipe nationale (XV de France ou équipe nationale étrangère) mais seulement de 3 semaines en continu sans présence au Club, et qui - non retenus dans la liste définitive de leur fédération en vue de la Coupe du Monde - n'auraient pas bénéficié des périodes de congés compensatoires d'une durée totale de 13 jours durant le calendrier de préparation de l'équipe nationale.

Ces joueurs devront bénéficier d'une semaine de congés payés compensatoire au plus tard lors de la première période sans match du Club.

Cette semaine de congés payés ne pourra pas être comptabilisée au titre des Périodes A visées aux articles 2.1.1.1. et 2.2.1.1. de la présente annexe.

1.3. Reprise des entraînements collectifs

La date de la reprise de l'entraînement collectif pendant l'intersaison 2015 est fixée par chaque Club en fonction :

- de la date de son dernier match de Compétitions officielles pour la saison 2014/2015, et
- de la période de 4 Semaines sans présence au Club.

Elle peut donc, le cas échéant, intervenir au plus tôt 4 Semaines après le dernier match de Compétitions officielles pour la saison 2014/2015.

La reprise de l'entraînement collectif avant le 1^{er} juillet 2015 pour les Joueurs nouvellement recrutés par un Club à l'intersaison est autorisée sous réserve du respect des trois conditions cumulatives suivantes :

- que le Joueur ait bénéficié de la période de 4 Semaines en continu sans présence au Club à compter de la fin de sa participation aux Compétitions officielles de la saison 2014/2015 avec son précédent Club ou en Equipe nationale ; et,
- que le Contrat avec l'ancien Club ait été résilié d'un commun accord préalablement à la date de reprise de l'entraînement avec le nouveau Club ; et,
- que l'entrée en vigueur du Contrat conclu avec le nouveau Club ait été fixée au plus tard à compter de la date de la reprise par le Joueur de l'entraînement collectif au sein du nouveau Club.

1.4. Reprise des Matches amicaux (de préparation)

La date du premier Match amical (de préparation) pour la saison 2015/2016 est fixée par chaque Club en fonction de la date de son dernier match de Compétitions officielles lors de la saison sportive 2014/2015 et des considérations de préparation de la saison sportive 2015/2016 qui lui sont propres.

Aucun Joueur ne peut participer à un Match amical (de préparation) :

- entre la finale du championnat de 1^{ère} division 2014/2015 (13 juin 2015) et le 30 juin 2015 inclus (date de reprise des matches amicaux tels que définis par les règlements généraux de la LNR et fixée au 1^{er} juillet 2015 par la LNR¹³⁸),
- avant l'expiration d'un délai de 7 jours francs à compter de la date de reprise de l'entraînement collectif (la date de reprise de l'entraînement collectif étant prise en compte dans ce décompte).

Exemple : un Joueur reprenant l'entraînement collectif le 1^{er} juillet 2015 ne peut donc participer à un Match de préparation qu'à compter du 8 juillet 2015.

Si un Match de préparation a lieu avant la finale du championnat de 1^{ère} division 2014/2015 et que les Joueurs y participant interrompent la période de 4 semaines en continu sans présence au Club, les dispositions de l'article 1.2.2 relatif aux dispositions particulières en cas d'interruption de la période de 4 semaines sans présence au Club s'appliquent. Il est précisé que dans le cas d'interruption pour cause de participation à un Match de préparation, la période d'interruption est fixée de façon forfaitaire à 3 jours.

1.5. Reprise des Compétitions officielles 2015/2016

1.5.1. Dispositions générales

L'intersaison est la période comprise pour un Joueur entre :

- la fin de sa participation aux Compétitions officielles ou aux Compétitions internationales comptant pour la saison 2014/2015, et
- le début de sa participation aux Compétitions officielles de la saison 2015/2016.

Cette période comprend un minimum de 8 Semaines consécutives. La reprise de la Compétition officielle ne pourra donc avoir lieu que dans le respect de cette disposition, sauf dispositions particulières prévues ci-dessous.

Pour l'application de cette disposition, il est entendu qu'un Joueur pourra reprendre la Compétition officielle avec son Club en 2015/2016 à compter du 8^{ème} week-end (et ce compris le vendredi soir) suivant le week-end lors duquel il a disputé son dernier match.

1.5.2. Dispositions particulières

1.5.2.1. Joueur ayant bénéficié d'une période de 4 Semaines sans présence au Club mais n'ayant pu observer une période de 8 Semaines sans match officiel

Le Joueur qui a bénéficié d'une période de 4 Semaines sans présence au Club (ou équivalent), dans les conditions de l'article 1.2. ci-dessus, mais qui n'a pu observer du fait de sa participation à un match avec son Equipe nationale pendant l'intersaison, une période de 8 Semaines consécutives sans match officiel, entre son dernier match officiel de la saison 2014/2015 et son premier match officiel de la saison 2015/2016 auquel il doit participer, devra donc bénéficier d'1 Semaine minimum de préparation collective sans match officiel à compter du jour qui suit la date du dernier match de son Equipe nationale ayant interrompu les 8 semaines.

La reprise des Compétitions officielles avec son Club pourra intervenir à compter du jour qui suit la fin de la Semaine de préparation collective prévue ci-dessus.

1.5.2.2. Joueur n'ayant pu bénéficier d'une période de 4 Semaines sans présence au Club et n'ayant pu observer une période de 8 Semaines consécutives sans match officiel

Les dispositions ci-dessous s'appliquent au Joueur n'ayant pu bénéficier d'une période de 4 Semaines sans présence au Club (ou équivalent), dans les conditions de l'article 1.2. ci-dessus, et n'ayant pu

¹³⁸ Décision du Comité Directeur de la LNR des 20 et 21 avril 2015

observer une période de 8 Semaines consécutives sans match officiel entre son dernier match officiel de la saison 2014/2015 et le premier match officiel de la saison 2015/2016 auquel il doit participer.

- Si le Joueur a observé une période de 3 Semaines sans présence au Club avant le 1^{er} jour de sa période de sélection avec son Equipe nationale, il devra, à compter du lundi qui suit la date du dernier match de son Equipe nationale, observer :
 - une période de 2 Semaines sans présence au Club, suivie
 - d'1 Semaine minimum de préparation collective sans match officiel.

La reprise des Compétitions officielles pourra intervenir à compter du lundi qui suit la fin de la Semaine de préparation collective prévue ci-dessus.

- Si le Joueur a observé une période de 2 Semaines sans présence au Club avant le 1^{er} jour de sa période de sélection avec son Equipe nationale, il devra, à compter du lundi qui suit la date du dernier match de son Equipe nationale, observer :
 - une période de 3 Semaines sans présence au Club, suivie
 - d'1 Semaine minimum de préparation collective sans match officiel.

La reprise des Compétitions officielles pourra intervenir à compter du lundi qui suit la fin de la Semaine de préparation collective prévue ci-dessus.

- Si le Joueur a observé une période de 1 Semaines sans présence au Club avant le 1^{er} jour de sa période de sélection avec son Equipe nationale, il devra, à compter du lundi qui suit la date du dernier match de son Equipe nationale, observer :
 - une période de 4 Semaines sans présence au Club, suivie
 - d'1 Semaine minimum de préparation collective sans match officiel.

La reprise des Compétitions officielles pourra intervenir à compter du lundi qui suit la fin de la Semaine de préparation collective prévue ci-dessus.

Il appartient au Club de justifier auprès de la Commission Juridique de la LNR de la situation des Joueurs concernés au regard des dispositions, et ce selon les formes fixées par la Commission Juridique de la LNR.

II. Périodes de congés payés pour la saison 2015/2016

2.1. Dispositions applicables aux Joueurs des Clubs de 1ère division

2.1.1. Périodes de congés payés

Les périodes de congés payés sont réparties entre les périodes « A », « B », « C », « D » et « E » définies ci-après.

2.1.1.1. Périodes de congés obligatoires

Chaque Joueur devra bénéficier, pendant la saison, des trois Périodes de congés suivantes :

- la Période « A » d'une durée d'1 Semaine fixée individuellement ou collectivement au sein de chaque Club, elle débute le 24 août 2015 inclus et s'achève le 31 décembre 2015 inclus.
- la Période « B » d'une durée d'1 Semaine fixée individuellement ou collectivement au sein de chaque Club, elle débute le 1^{er} janvier 2016 inclus et s'achève le 22 mai 2016.
- la Période « C » débute le 14 décembre 2015 inclus et s'achève le 3 janvier 2016 inclus. A l'intérieur de cette période, les Joueurs doivent bénéficier, en complément du jour de repos hebdomadaire, de :
 - o 3 jours de congés payés consécutifs, incluant le 25 décembre 2015, attribués collectivement au sein du Club, entre le 21 décembre 2015 inclus et le 27 décembre 2015 inclus, qui peuvent ou non être accolés au jour de repos hebdomadaire
 - o Toutefois, si du fait de sa participation à une compétition au cours de la Semaine du 21 décembre 2015, le Club estime se trouver dans l'impossibilité d'attribuer la Période « C » dans les conditions fixées ci-dessus, ces jours de congés payés pourront être fractionnés dans les conditions cumulatives suivantes et devant être accolés aux jours de repos hebdomadaires :
 - fractionnement sur une période de 2 ou 3 Semaines au cours de la Période « C », définie ci-dessus,
 - attribution d'un jour supplémentaire sans présence au club à chaque joueur au titre du fractionnement, dans les conditions précisées ci-dessous,
 - le Joueur devra obligatoirement bénéficier au minimum, au cours de la Semaine du 21 au 27 décembre 2015 inclus, de 2 jours consécutifs sans présence au Club (jour de congés payés et jour de repos hebdomadaire) incluant le 25 décembre 2015.

Dans ces conditions, les jours sans présence au Club (jours de congés payés, jour supplémentaire, jours de repos hebdomadaires (1 par Semaine) sont répartis sous la forme suivante :

- en cas d'attribution sur une période de 2 Semaines : 3 jours consécutifs au cours de la Semaine du 21 au 27 décembre 2015 inclus et 3 jours consécutifs au cours d'une autre Semaine de la Période « C »,

- en cas d'attribution sur une période de 3 Semaines :
 - soit 3 jours consécutifs au cours de la Semaine du 21 au 27 décembre 2015 inclus et 2 jours consécutifs au cours de chacune des autres Semaines de la Période « C », ou
 - soit 2 jours consécutifs au cours de la Semaine du 21 au 27 décembre 2015 inclus, 3 jours consécutifs au cours d'une autre Semaine de la Période et 2 jours consécutifs au cours d'une autre Semaine de la Période,

Ces jours sont attribués collectivement au sein du Club, sauf accord conclu au sein du Club (dans les conditions prévues par l' « Accord de méthodologie en vue de la négociation dans les Clubs de 1^{ère} division professionnelle sur la dérogation au principe conventionnel des congés collectifs de la Période « C » » joint à la présente Annexe).

Dans tous les cas, il est précisé que :

- un jour minimum sans présence au club (jour de repos hebdomadaire) doit être accolé au 25 décembre 2015,

2.1.1.2. Autres Périodes de congés

Chaque Joueur pourra bénéficier des Périodes de congés suivantes :

- la Période « D » relative à la possible prise de congés par anticipation, elle débute le 1^{er} juillet 2015 inclus et s'achève le 23 août 2015 inclus.
- la Période « E » relative au solde des congés de la saison en cours, elle débute dès la fin des Compétitions officielles du Club et s'achève le 30 juin 2016.

2.1.2. Situation des Joueurs recrutés en cours de saison

2.1.2.1. Joueurs recrutés en cours de saison, à l'exception des Joueurs recrutés en qualité de « Joker Coupe du Monde » ou « Joker Médical »

Les dispositions particulières ci-dessous s'appliquent :

- aux Joueurs recrutés en qualité de « Joueur Supplémentaire »¹³⁹ ;
- aux Joueurs ayant un statut « amateur » en début de saison et signant un Contrat dans leur Club en cours de saison.

Ceux de ces Joueurs :

- dont le Contrat prend effet avant le 28 septembre 2015 devront bénéficier des Périodes de congés identiques à celles des Joueurs dont le Contrat a pris effet lors de l'intersaison 2015, à savoir les Périodes « A », « B », « C » et « E ».
- dont le Contrat prend effet à compter du 28 septembre 2015 et au plus tard le 27 mars 2016 devront bénéficier des Périodes « B », « C » (sous réserve, pour cette dernière, que le Contrat ait pris effet avant l'expiration de la Période « C ») et « E ».

Les dispositions prévues au II de la présente annexe ne s'appliquent pas aux Joueurs dont le Contrat prend effet à compter du 28 mars 2016.

2.1.2.2. Joueurs recrutés en qualité de « Joker Coupe du Monde » ou « Joker Médical »

Les dispositions prévues au II de la présente annexe ne s'appliquent pas aux Joueurs recrutés en qualité de « Joker Coupe du Monde » ou « Joker Médical »¹⁴⁰ et ce peu important la date de prise d'effet de leur Contrat.

¹³⁹ Au sens de la réglementation de la LNR

2.1.3. Situation des Joueurs en arrêt temporaire de travail

Le présent article fixe les mesures relatives aux Périodes de congés des Joueurs en arrêt temporaire de travail. Il appartient au Club de solliciter une dérogation auprès de la Commission Paritaire de la CCRP, dans les meilleurs délais, pour toute situation n'entrant pas dans les conditions fixées au présent article.

Les dispositions suivantes n'ont vocation à s'appliquer que si un Joueur n'a pas bénéficié de congés dans les conditions fixées ci-dessus en raison d'un arrêt temporaire de travail.

2.1.3.1. S'agissant de la Période « A »

L'arrêt temporaire de travail d'un Joueur peut se trouver chevaucher une Période sans match propice à l'attribution de congés payés. Dans ce cas, une Période de congés correspondant à celle que le Joueur aurait dû avoir, s'il n'avait pas été en arrêt temporaire de travail, devra obligatoirement lui être attribuée dans les conditions fixées au présent article.

Pour la Période « A », le Club devra obligatoirement, si l'arrêt temporaire de travail couvre en totalité la ou les Période(s) sans match (et ce quelle que soit la durée de l'arrêt temporaire de travail), attribuer au Joueur une Période de congés correspondant à celle que le Joueur aurait dû avoir, et ce, au plus tard lors de la prochaine Période sans match du Club.

2.1.3.2. S'agissant de la Période « B »

L'arrêt temporaire de travail d'un Joueur peut se trouver chevaucher une Période sans match propice à l'attribution de congés payés. Dans ce cas, une Période de congés correspondant à celle que le Joueur aurait dû avoir, s'il n'avait pas été en arrêt temporaire de travail, devra obligatoirement lui être attribuée dans les conditions fixées au présent article.

Pour la Période « B », le Club devra obligatoirement attribuer au Joueur une Période de congés correspondant à celle que le Joueur aurait dû avoir :

- au plus tard lors de la prochaine Période sans match du Club, si l'arrêt temporaire de travail couvre en totalité la ou les Période(s) sans match et que la durée de l'arrêt temporaire de travail est de moins de trois mois,

OU

- au plus tard avant le 30 juin 2016, si l'arrêt temporaire de travail couvre en totalité la ou les Période(s) sans match et que la durée de l'arrêt temporaire de travail est supérieure ou égale à trois mois.

2.1.3.3. S'agissant de la Période « C »

Les congés qui n'ont pu être attribués au Joueur durant la Période de congés « C », du fait d'une période d'arrêt temporaire de travail, devront être obligatoirement accordés au Joueur de manière effective au plus tard avant le 30 juin 2016.

2.1.4. Délai de prévenance pour l'attribution des Périodes de congés « individuelles » des Joueurs internationaux

Un délai de prévenance s'applique lors de la mise en congés du « Joueur international ». Ce délai s'applique aux Périodes de congés « individuelles » (« A » et « B ») accordées aux Joueurs concernés.

Est considéré comme « Joueur international » pour la présente disposition uniquement, le Joueur inscrit sur la feuille de match d'une Compétition internationale¹⁴¹ au cours de la saison 2015/2016.

¹⁴⁰ Au sens de la réglementation de la LNR

¹⁴¹ Il est précisé que la participation à un stage avec la 1^{ère} équipe nationale n'entre pas dans le champ de la présente disposition

Le Club devra informer les Joueurs concernés au plus tard 4 jours francs avant le début de la période de congés attribuée.

Cette information doit se faire :

- soit par courriel avec accusé de réception,
- soit par tout élément daté et contresigné par le(s) Joueur(s) concerné(s) donnant des garanties équivalentes quant à l'expédition et la réception.

Afin de justifier le respect de cette obligation, chaque Club devra systématiquement informer, la Commission Juridique de la LNR au même moment que le Joueur.

2.1.5. Modalités d'information de la Commission Juridique de la LNR

Chaque Club devra communiquer à la Commission Juridique de la LNR au plus tard :

- le 18 janvier 2016 : les informations relatives aux congés attribués au titre des Périodes « A » et « C » à chacun des Joueurs ;
- le 13 juin 2016 : les informations relatives aux congés attribués au titre de la Période « B » à chacun des Joueurs.

La Commission Juridique de la LNR communiquera ensuite les documents aux parties.

Il appartient à la Commission Juridique de la LNR de définir les conditions de forme à respecter dans le cadre des modalités d'information dans les délais fixés ci-dessous.

2.2. Dispositions applicables aux Joueurs des Clubs de 2ème division

2.2.1. Périodes de congés payés

Les périodes de congés sont réparties entre les périodes « A », « B », « C » et « D » définies ci-après.

2.2.1.1. Périodes de congés obligatoires

Chaque Joueur devra bénéficier, pendant la saison, des deux Périodes de congés suivantes :

- la Période « A » d'une durée d'1 Semaine fixée individuellement ou collectivement pour chaque Joueur au sein de chaque Club, elle débute le 24 août 2015 inclus et s'achève le 22 mai 2016 inclus.
- la Période « B » d'une durée de 2 Semaines en continu, du 21 décembre 2015 inclus au 3 janvier 2016 inclus, commune à tous les Joueurs de tous les Clubs. La reprise de l'entraînement peut dès lors intervenir dès le 4 janvier 2016, toute convocation avant cette date et ce quel qu'en soit l'objet ne pourra donc avoir lieu. Cette période « C » est distincte de la période « A » et ne saurait en aucun cas se confondre avec cette période « A ».

2.2.1.2. Autres Périodes de congés

Chaque Joueur pourra bénéficier des Périodes de congés suivantes :

- la Période « C » relative à la possible prise de congés par anticipation, elle débute le 1^{er} juillet 2015 inclus et s'achève le 23 août 2015 inclus.
- la Période « D » relative au solde des congés de la saison en cours, elle débute dès la fin des Compétitions officielles du Club et s'achève le 30 juin 2016.

2.2.2. Situation des Joueurs recrutés en cours de saison

2.2.2.1. Joueurs recrutés en cours de saison à l'exception des Joueurs recrutés en qualité de « Joker Médical »

Les dispositions particulières ci-dessous s'appliquent :

- aux Joueurs recrutés en qualité de « Joueur Supplémentaire »¹ ;
- aux Joueurs ayant un statut « amateur » en début de saison et signant un Contrat dans leur Club en cours de saison.

Ceux de ces Joueurs :

- dont le Contrat prend effet avant le 28 septembre 2015 devront bénéficier des Périodes de congés identiques à celles des Joueurs dont le Contrat a pris effet lors de l'intersaison 2015, à savoir les Périodes « A », « B » et « D ».
- dont le Contrat prend effet à compter du 28 septembre 2015 et au plus tard le 27 mars 2016 devront bénéficier des Périodes « A », « B » (sous réserve, pour cette dernière, que le Contrat ait pris effet avant l'expiration de la Période « B ») et « D ».

Les dispositions prévues au II de la présente annexe ne s'appliquent pas aux Joueurs dont le Contrat prend effet à compter du 28 mars 2016.

2.2.2.2. Joueurs recrutés en qualité de « Joker Coupe du Monde » ou « Joker Médical »

Les dispositions prévues au II de la présente annexe ne s'appliquent pas aux Joueurs recrutés en qualité de « Joker Coupe du Monde » ou « Joker Médical »² et ce peu important la date de prise d'effet de leur Contrat.

¹ Au sens de la réglementation de la LNR

2.2.3. Situation des Joueurs en arrêt temporaire de travail

Le présent article fixe les mesures relatives aux Périodes de congés des Joueurs en arrêt temporaire de travail. Il appartient au Club de solliciter une dérogation auprès de la Commission Paritaire de la CCRP, dans les meilleurs délais, pour toute situation n'entrant pas dans les conditions fixées au présent article.

Les dispositions suivantes n'ont vocation à s'appliquer que si un Joueur n'a pas bénéficié de congés dans les conditions fixées ci-dessus en raison d'un arrêt temporaire de travail.

2.2.3.1. S'agissant de la Périodes de congés « A »

L'arrêt temporaire de travail d'un Joueur peut se trouver chevaucher une Période sans match propice à l'attribution de congés payés. Dans ce cas, une Période de congés correspondant à celle que le Joueur aurait dû avoir, s'il n'avait pas été en arrêt temporaire de travail, devra obligatoirement lui être attribuée dans les conditions fixées au présent article.

Pour la Période « A », le Club devra obligatoirement attribuer au Joueur, au plus tard avant le 30 juin 2015, une période de congés correspondant à celle que le Joueur aurait dû avoir si (conditions cumulatives) :

- l'arrêt temporaire de travail couvre en totalité une ou plusieurs Période(s) sans match, et
- que la durée de l'arrêt temporaire de travail est supérieure ou égale à trois mois à compter de la 1^{ère} journée de Championnat de 2^{ème} division.

2.2.3.2. S'agissant de la Période « B »

Les congés qui n'ont pu être attribués au Joueur pendant la Période de congés « B », du fait d'une période d'arrêt temporaire de travail, devront être obligatoirement accordés au Joueur de manière effective dans les conditions suivantes :

Pour le Joueur n'ayant pu bénéficier d'aucun jour de congé au titre de la Période « B », 2 Semaines de congés devront lui être accordées de manière effective au plus tard avant le 30 juin 2016. Ces 2 Semaines pourront être fractionnées en deux blocs d'une Semaine qui devront lui être accordées de manière effective au plus tard avant le 30 juin 2016.

Pour le Joueur n'ayant pu bénéficier que d'une partie des congés au titre de la Période « B », des congés « compensatoires » devront lui être accordés de manière effective, comme suit :

- 1 Semaine, s'il a bénéficié d'au moins 7 jours de congés (la semaine de congés payés prise étant considérée comme soldée) au plus tard avant le 30 juin 2016,
- 2 Semaines, s'il a bénéficié de moins de 7 jours de congés. Ces 2 Semaines pourront être fractionnées en deux blocs d'1 Semaine qui devront lui être accordées de manière effective au plus tard avant le 30 juin 2016.

2.2.4. Délai de prévenance pour l'attribution des Périodes de congés « individuelles » des Joueurs internationaux

Un délai de prévenance s'applique lors de la mise en congés du « Joueur international ». Ce délai s'applique à la Période de congés « individuelle » (« A ») accordée aux Joueurs concernés.

Est considéré comme « Joueur international » pour la présente disposition uniquement, le Joueur inscrit sur la feuille de match d'une rencontre internationale³ au cours de la saison 2015/2016.

Le Club devra informer les Joueurs concernés au plus tard 4 jours francs avant le début de la période de congés attribuée.

² Au sens de la réglementation de la LNR

³ Il est précisé que la participation à un stage avec la 1^{ère} équipe nationale n'entre pas dans le champ de la présente disposition

Cette information doit se faire :

- soit par courriel avec accusé de réception,
- soit par tout élément daté et contresigné par le(s) Joueur(s) concerné(s) donnant des garanties équivalentes quant à l'expédition et la réception.

Afin de justifier le respect de cette obligation, chaque Club devra systématiquement informer, la Commission Juridique de la LNR au même moment que le Joueur.

2.2.5. Modalités d'information de la Commission Juridique de la LNR

Chaque Club devra communiquer à la Commission juridique de la LNR, au plus tard le 30 mai 2016, les informations relatives aux congés attribués au titre des Période « A » et « B » à chacun des Joueurs.

La Commission Juridique de la LNR communiquera ensuite les documents aux parties.

Il appartient à la Commission Juridique de la LNR de définir les conditions de forme à respecter dans le cadre des modalités d'information dans les délais fixés ci-dessous.

La présente Annexe n° 7 a été conclue et signée à Paris le 4 juillet 2015.

Annexe n°8 à la Convention collective du rugby professionnel - Accord professionnel relatif à la part de rémunération correspondant à la commercialisation de l'image collective des joueurs

L'Annexe n°8 conclue le 29 mars 2005 a été conclue afin de définir, en application des dispositions de l'article L. 222-2 du Code du sport et conformément à l'article 4.1 du Chapitre I du titre II de la Convention collective du rugby professionnel :

- la part de rémunération des joueurs correspondant à la commercialisation par le Club de l'image collective de l'équipe, non considérée comme un salaire ;
- le plancher de salaire en dessous duquel cette part de rémunération ne s'applique pas.

Ces dispositions législatives ont été modifiées par la loi n° 2009-1646 du 24 décembre 2009 de financement de la sécurité sociale pour 2010 qui supprime le dispositif relatif à la commercialisation de l'image collective de l'équipe à compter du 1er juillet 2010.

Par conséquent, la Commission paritaire a décidé de suspendre l'application du dispositif, objet de la présente annexe, relatif à la commercialisation de l'image collective de l'équipe à compter du 1er juillet 2010.

Annexe n°9 à la Convention collective du rugby professionnel - Accord relatif à la formation professionnelle continue - à l'aide au retour à l'emploi sportif - à la préparation à la reconversion

Le présent accord thématique a pour objet de définir les modalités d'application des principes figurant dans l'article 12 du chapitre 1 du Titre II de la Convention collective du rugby professionnel.

Article 1 – Mise en œuvre du Droit individuel à la Formation :

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés, s'ils ne sont pas utilisés, sur une durée maximale de 8 ans. Le DIF est plafonné à 160 heures. Pour les joueurs embauchés à temps partiel, la durée du DIF est calculée prorata temporis.

Le Club doit informer périodiquement les joueurs de leurs droits acquis au titre du DIF selon les modalités suivantes :

- Inscription de ces droits sur le dernier bulletin de salaire en cas de rupture anticipée du contrat de travail ;
- Inscription de ces droits chaque année sur le bulletin de salaire du mois de juin ;

Les droits au DIF de chaque joueur sont transférés entre Clubs, même en cas de rupture du contrat à l'initiative de l'employeur (sauf si elle est causée par une faute lourde). Lors de son embauche, le joueur informera son nouveau Club de l'état de ses droits.

Par ailleurs, les conditions de déroulement des actions de formation engagées au titre du DIF sont celles fixées à l'article 5 de la présente annexe.

Ce dispositif s'applique pendant une période de 3 ans à compter du 1er juillet 2005.

Article 2 – Mise en place d'un fonds paritaire de formation :

(article réservé)

Article 3 – Prise en charge d'une Journée en rapport avec un projet de reconversion professionnelle

La prise en charge de la journée visée à l'article 12.4. du Chapitre 1 du Titre II de la CCRP est à la charge du Joueur professionnel.

La présente Annexe n° 9 a été conclue et signée à Paris le 4 juillet 2015.

Accord de salaires des Joueurs professionnels, pluriactifs ou « espoirs » (salaires minima) pour la saison 2015/2016

La rémunération effective annuelle (SALAIRE FIXE, selon les dispositions de l'article 4.2.1 du Chapitre 1 du Titre II et à l'Article 6.1 du Chapitre 2 du Titre II de la CCRP) de chaque joueur ne peut être inférieure à un minimum fixé ci-dessous.

Des montants différents sont prévus pour les joueurs évoluant dans un Club de 1^{ère} ou de 2^{ème} division professionnelle.

Les minima ci-dessous correspondent à un temps complet. Les rémunérations effectives des joueurs pluriactifs à temps partiel et des joueurs espoirs peuvent donc être établies au minimum au prorata de la durée effective du travail, dans le respect de la durée minimum fixée par la Convention collective du rugby professionnel.

Rémunération brute annuelle (en Euros)	1 ^{ère} division professionnelle	2 ^{ème} division professionnelle
1. Joueur professionnel exclusif ou pluriactif à temps complet	42 000	23 000
2. Joueur sous contrat Espoir à temps complet	26 000	23 000

La rémunération minimum des joueurs sous contrat professionnel/pluriactif/espoir des deux divisions s'apprécie hors avantages en nature.

Accord de salaire des Entraîneurs de l'équipe professionnelle (salaires minima) pour la saison 2015/2016

Deux situations sont prises en compte pour la détermination des rémunérations minima, pour lesquelles des montants minima différents sont fixés selon qu'il s'agit d'Entraîneur d'une équipe professionnelle de 1^{ère} division ou de 2^{ème} division professionnelle.

Les rémunérations minima ci-dessous (SALAIRE FIXE, selon les dispositions de l'article 4.2.1 du Chapitre 3 du Titre II de la CCRP) correspondent à un temps complet. Les rémunérations effectives des entraîneurs pluriactifs à temps partiel peuvent donc être établies au minimum au prorata de la durée effective du travail, dans le respect de la durée minimum fixée par la Convention collective du rugby professionnel.

Rémunération brute annuelle (en Euros)	1^{ère} division professionnelle	2^{ème} division professionnelle
1. Entraîneur à temps complet	63 000	42 000

La rémunération minimum des entraîneurs sous contrat professionnel/pluriactifs des deux divisions s'apprécie hors avantages en nature.

Décisions d'interprétation

Décision d'interprétation de la Commission paritaire de la CCRP du 30 octobre 2008

La Commission juridique de la LNR a saisi la Commission paritaire aux fins d'interprétation des dispositions du statut du joueur professionnel (Titre II – Chapitre 1- article 1-3) de la Convention collective du rugby professionnel, sur la question de la durée des contrats des joueurs recrutés en cours de saison.

La Commission juridique souhaite savoir si les contrats de tous les joueurs recrutés en cours de saison dans les conditions prévues par la réglementation de la LNR (en l'espèce « *jokers* » et « *joueurs supplémentaires* ») peuvent être conclus pour une durée inférieure à une saison sportive, ou si cette possibilité est limitée aux types de recrutement pour lesquels les Règlements de la LNR prévoient expressément la possibilité de conclure des contrats s'achevant avant la fin de la saison sportive (en l'espèce « *joker* »).

Décision d'interprétation de la Commission paritaire :

L'article 1.3. Durée du contrat de travail prévoit que : « *Les contrats sont conclus pour une ou plusieurs saisons sportives, sauf cas particuliers de recrutements en cours de saison prévus par la réglementation de la LNR. Ils s'achèvent impérativement la veille à minuit du début d'une saison sportive (selon la date du début de la saison sportive arrêtée chaque saison par la LNR). Il est précisé que la saison sportive débute normalement le 1er juillet d'une année et s'achève le 30 juin de l'année suivante (...).* ».

Il ressort de cet article et de l'esprit des dispositions du statut du joueur que seuls les recrutements effectués en cours de saison pour lesquels la réglementation de la LNR le prévoit expressément peuvent être concrétisés par un contrat de travail expirant avant le terme de la saison sportive. En l'état de la réglementation de la LNR, cette possibilité n'est donc ouverte qu'aux joueurs recrutés en qualité de « *joker* ».

Cette décision a été prise à l'unanimité des parties et est considéré comme un avenant. Il s'applique aux parties et fera l'objet d'un dépôt dans les mêmes conditions que les avenants à la CCRP.

Décision d'interprétation de la Commission paritaire de la CCRP du 23 avril 2010

La Commission paritaire a été saisie aux fins d'interprétation des dispositions de l'article 6.4. du chapitre 1 du Titre II de la CCRP.

La demande d'interprétation porte sur les conditions d'application du délai de « 28 jours calendaires » au-delà duquel l'opérateur auquel le club a confié la gestion des garanties de prévoyance instaurées par la CCRP, est tenu de compléter les indemnités résultant d'incapacité temporaire de travail allouées par la CPAM jusqu'à concurrence de 80% de la rémunération brute.

Plus précisément, la question est de savoir si les « 28 jours calendaires » s'entendent de manière consécutive ou non dans l'hypothèse d'une rechute qui intervient suite à une reprise avec soins ?

Décision de la Commission paritaire :

La Commission paritaire considère qu'en égard à l'économie du dispositif conventionnel qui est empreint de l'idée d'une continuité de maintien d'une garantie de ressources nonobstant la suspension du contrat de travail pour raison de maladie, il est dans l'esprit du texte que, lorsque l'assurance n'intervient qu'au-delà du 28ème jour, le club maintienne auparavant le salaire pendant plus de 28 jours s'il y-a plusieurs arrêts de travail d'une durée inférieure pendant la même saison, donc durant la période du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année civile suivante.

Ceci étant la CCRP prévoit expressément que le délai de 28 jours au-delà duquel l'assureur doit allouer les indemnités journalières brutes complétant les prestations de sécurité sociale jusqu'à concurrence de 80% du salaire brut limité à 6 fois le plafond de la sécurité sociale s'apprécie pour chaque arrêt de travail.

Or, dans le cas d'une rechute suite à une reprise avec soins, on est bien en présence d'un seul arrêt. C'est du reste la raison pour laquelle la caisse primaire organise le montant des droits en fonction de la durée de l'incapacité en tenant compte de la durée totale des deux périodes qui sont juridiquement considérées comme un seul arrêt. Par voie de conséquence, le droit aux garanties collectives, doit s'entendre par l'accès aux indemnités journalières dès le 29ème jour apprécié en tenant compte des deux périodes qui constituent un seul et même arrêt (au sens de la Sécurité sociale).

Cette décision a été prise à l'unanimité des parties et est considérée comme un avenant. Il s'applique aux parties et fera l'objet d'un dépôt dans les mêmes conditions que les avenants à la CCRP.

Décision d'interprétation de la Commission paritaire de la CCRP du 28 octobre 2010

A la demande de Provale, la Commission paritaire s'est réunie aux fins d'interprétation des dispositions du Statut du joueur professionnel (Titre I, chapitre 2, article 2.2.) de la Convention collective du rugby professionnel, sur la question de la date d'entrée en vigueur des contrats.

Provale souhaite savoir à partir de quand l'entrée en vigueur des contrats des joueurs doit intervenir.

L'article 2.2 du Statut du joueur (chapitre 1, Titre II) relatif à l'entrée en vigueur des contrats prévoit que : *« Le contrat entre en vigueur à la date et aux conditions prévues au contrat, sous réserve de son homologation. A cet effet, le Club doit, préalablement à la date d'entrée en vigueur prévue au contrat, effectuer, sous la responsabilité du médecin de Club, un examen médical établissant l'absence de contre-indication à la pratique du rugby dans les compétitions professionnelles, conformément au règlement médical de la LNR et joindre ce certificat aux fins d'homologation.*

(...) ».

Décision d'interprétation de la Commission paritaire :

Il ressort de l'article visé ci-dessus et de l'esprit des dispositions du Statut du joueur et notamment de l'article relatif à la durée du contrat de travail (Titre II, Chapitre 1, article 1.3) que :

- Pour les joueurs sous contrat ne changeant pas de club à l'intersaison, l'entrée en vigueur du contrat intervient le lendemain de la fin du contrat conclu antérieurement et au plus tard le 1er juillet.
- Pour les joueurs changeant de club à l'intersaison :
 - o Dans l'hypothèse où la période des mutations s'achève avant la fin de la saison sportive (fixée normalement au 30 juin), le contrat entre en vigueur à compter du 1er jour de la saison sportive suivante, soit normalement le 1er juillet sauf dispositions spécifiques prévues à l'article 2.2. (Incapacité matérielle de réaliser l'examen médical ; reprise de l'entraînement collectif antérieure au 1er jour de la saison sportive suivante) ;
 - o Dans l'hypothèse où la période des mutations s'achève au-delà du premier jour de la saison sportive fixée normalement au 1er juillet, le contrat entre en vigueur à compter du jour où le joueur est en état de subordination juridique à l'égard du Club et au plus tard le jour de la signature du contrat de travail sauf dispositions spécifiques prévues à l'article 2.2. (Incapacité matérielle de réaliser l'examen médical ; reprise de l'entraînement collectif antérieure au 1er jour de la saison sportive suivante) ;

Le montant du salaire prévu dans le contrat de travail, qu'il soit versé en 12 mensualités ou moins, devra être au moins équivalent au salaire annuel minimum fixé par l'accord de salaire de la CCRP pour chacune des deux divisions professionnelles.

Cette décision s'applique aux contrats espoirs conformément à l'article 3 du statut du joueur espoir.

Les dispositions de la présente décision d'interprétation ne sont pas applicables aux contrats des joueurs recrutés au titre des dispositions des règlements généraux de la LNR relatives aux périodes complémentaires de mutations.

Cette décision a été prise à l'unanimité des parties ; elle est donc considérée comme un avenant. Il s'applique aux parties et fera l'objet d'un dépôt dans les mêmes conditions que les avenants à la CCRP.

Décision d'interprétation de la Commission paritaire de la CCRP du 4 décembre 2012

A la demande de l'UCPR, la Commission paritaire s'est réunie aux fins d'interprétation des dispositions de la décision d'interprétation de la Commission Paritaire de la CCRP du 28 octobre 2010

Cette Décision d'interprétation précise les dispositions applicables en termes d'entrée en vigueur des contrats pour les Joueurs sous contrat ne changeant pas de club et celles applicables en termes d'entrée en vigueur des contrats et de rémunération pour les Joueurs changeant de club pour lesquels la période officielle des mutations s'achève au-delà du premier jour de la saison sportive (1er juillet).

L'UCPR souhaite savoir le minima de salaire applicable pour un Joueur en fin de contrat, ne changeant pas de Club à l'issue d'une saison sportive et concluant un contrat de travail avec le même Club lors de la saison suivante après avoir participé à des matches en qualité d'amateur.

Ainsi, la Décision d'interprétation de la Commission Paritaire du 28 octobre 2010 dispose notamment que :

- « *Pour les joueurs sous contrat ne changeant pas de club à l'intersaison, l'entrée en vigueur du contrat intervient le lendemain de la fin du contrat conclu antérieurement et au plus tard le 1er juillet.*
- *Pour les joueurs changeant de club à l'intersaison :*
 - o *Dans l'hypothèse où la période des mutations s'achève avant la fin de la saison sportive (fixée normalement au 30 juin), le contrat entre en vigueur à compter du 1er jour de la saison sportive suivante, soit normalement le 1er juillet sauf dispositions spécifiques prévues à l'article 2.2. (Incapacité matérielle de réaliser l'examen médical ; reprise de l'entraînement collectif antérieure au 1er jour de la saison sportive suivante) ;*
 - o *Dans l'hypothèse où la période des mutations s'achève au-delà du premier jour de la saison sportive fixée normalement au 1er juillet, le contrat entre en vigueur à compter du jour où le joueur est en état de subordination juridique à l'égard du Club et au plus tard le jour de la signature du contrat de travail sauf dispositions spécifiques prévues à l'article 2.2. (Incapacité matérielle de réaliser l'examen médical ; reprise de l'entraînement collectif antérieure au 1er jour de la saison sportive suivante).*

Le montant du salaire prévu dans le contrat de travail, qu'il soit versé en 12 mensualités ou moins, devra être au moins équivalent au salaire annuel minimum fixé par l'accord de salaire de la CCRP pour chacune des deux divisions professionnelles.

(...)

Les dispositions de la présente décision d'interprétation ne sont pas applicables aux contrats des joueurs recrutés au titre des dispositions des règlements généraux de la LNR relatives aux périodes complémentaires de mutations ».

Décision d'interprétation de la Commission Paritaire :

Il ressort des dispositions de la décision d'interprétation visée ci-dessus et de l'esprit des dispositions du Statut du joueur et notamment de l'article relatif à la durée du contrat de travail que :

Lorsqu'un joueur, qui était dans le même club la saison précédente, conclut un contrat de travail après avoir participé à des matches de Championnat de France professionnel en qualité de joueur amateur, la rémunération minima applicable sera le minima annuel au prorata temporis augmenté de

l'équivalent d'une semaine de salaire (minima au prorata temporis) par inscription sur une feuille de match de championnat de France professionnel en tant qu'amateur au cours de la saison sportive durant laquelle il signe son contrat.

Cette décision s'applique aux contrats espoirs conformément à l'article 3 du Chapitre 2 du Titre II.

Cette décision a été prise à l'unanimité des parties ; elle est donc considérée comme un avenant. Il s'applique aux parties et fera l'objet d'un dépôt dans les mêmes conditions que les avenants à la CCRP.



LIGUE NATIONALE
DE RUGBY

Tél : 01 55 07 87 90 – Fax : 01 55 07 87 95
Site internet : www.lnr.fr